



Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.

FORMY ZATRUDNIENIA W POLSCE

Opracowanie: Dorota Harbaszewska

Umowa o pracę

Przedsiębiorca, który chce zatrudnić cudzoziemca musi zawrzeć z nim pisemną umowę o pracę i przetłumaczyć ją na język zrozumiały dla pracownika. Nowego pracownika należy również zgłosić do ZUS-u, opłacać za niego składki i zaliczki na podatek dochodowy, jak również prowadzić dokumentację pracowniczą.

Umowa o pracę jest to zgodne oświadczenie woli stron, według którego jedna strona, zwana pracownikiem, zobowiązuje się świadczyć w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz drugiej strony, pracę określonego rodzaju, a druga zwaną pracodawcą, zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Zalety:

- zagwarantowana płaca minimalna w 2019 roku 2250zł brutto, w 2020 roku 2600zł brutto
- prawo do urlopu wypoczynkowego
- unormowanie czasu pracy
- okres wypowiedzenia umowy
- opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, składających się z ubezpieczenia: emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego.
- szczególna ochrona przed rozwiązaniem umowy niektórych grup pracowników, np. kobiet w ciąży lub osób w tzw. okresie ochronnym przed emeryturą (4 lata)
- zwolnienie na wypadek choroby z zachowaniem prawa do wynagrodzenia chorobowego, płatny zasiłek macierzyński oraz urlop wychowawczy
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych
- wygaśnięcie umowy w trakcie „zwolnienia ciążowego” skutkuje jej przedłużeniem do dnia porodu
- prawo do zasiłku dla bezrobotnych po przepracowaniu minimum 12 miesięcy

Wady:

- pracownik nie może powierzyć wykonywania swojej pracy innej osobie
- ściśle określone miejsce i czas wykonywania pracy
- brak obowiązku uzasadniania decyzji o zwolnieniu pracownika. Zatrudniający może wręczyć nam wypowiedzenie, nie tłumacząc swojego stanowiska. Zobowiązany jest wskazać przyczynę tylko wtedy, gdy zwalnia nas dyscyplinarnie. W przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony musi wskazać uzasadnioną przyczynę.
- dla pracodawcy oznacza wysokie koszty, np. badania medycyny pracy, szkolenia i wymogi BHP i PP lub wymagania Sanepidu (m. in. w branży spożywczej).

Rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny;
- na czas określony;
- na czas nieokreślony.

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.



Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.

Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym świadczeniem, jakie przysługuje nam za wykonaną pracę. **Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę, ani przenieść prawa do wynagrodzenia na inną osobę.** Wynagrodzenia, na jakie zgadza się pracownik w umowie o pracę, wypłaca się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

Minimalne wynagrodzenia w Polsce jest ustalane ustawowo:

2019 rok - 2250 zł brutto,
2020 rok – 2600 zł brutto,

Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy to jeden z przywilejów osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Pracodawca musi pamiętać, że niedzielenie urlopu i nieprzestrzeganie przepisów w tym zakresie, podlega karze grzywny.

Każdy zatrudniony na umowę o pracę może skorzystać z corocznego, nieprzerwanego, płatnego **urlopu wypoczynkowego**, który wynosi :

- **20 dni** (jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat)
- **26 dni** (jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat).

Dodatkowe urlopy

- opieka nad dzieckiem;
- urlop okolicznościowy;
- urlop bezpłatny;
- urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim;
- urlop wychowawczy.

Ochrona kobiet w ciąży

Pracownica w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego podlega szczególnej ochronie. Według art. 177 § 1 Kodeksu Pracy jej stosunek pracy nie może być w tym okresie wypowiedziany ani rozwiązany przez pracodawcę. Ochrona stosunku pracy rozciąga się na pracownika korzystającego z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także na pracownika-ojca korzystającego z urlopu macierzyńskiego. Obejmuje także osoby korzystające z urlopu rodzicielskiego bądź ojcowskiego.

Na ochronę zatrudnienia mogą liczyć jedynie kobiety, które posiadają umowę o pracę na okres dłuższy niż miesiąc oraz ciąża w dniu rozwiązania umowy przekracza trzeci miesiąc. Umowa o pracę zostanie przedłużona z mocy prawa do dnia porodu.

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.



Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.

Wynagrodzenie chorobowe:

Pracownik za czas niezdolności do pracy otrzyma wynagrodzenie chorobowe, wypłacane na podstawie zaświadczenia lekarskiego orzekającego niezdolność do pracy, wystawionego na druku ZUS ZLA wystawionego przez lekarza. Wynagrodzenie chorobowe jest wypłacane przez pracodawcę przez pierwsze 33 dni niezdolności chorobowej lub przez 14 dni w przypadku osób, które ukończyły 50 rok życia. Po tym okresie (kolejno od 34. lub 15. dnia choroby), pracownikowi będzie przysługiwał zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS. Okresy 33 dni lub 14 dni oblicza się, sumując poszczególne okresy niezdolności do pracy w danym roku kalendarzowym, nawet jeśli pomiędzy nimi były przerwy. Wynagrodzenie za chorobę i zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński jest jednym z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Przysługuje osobie, która pozostaje w stosunku pracy i której urodziło się dziecko. Wbrew nazwie może skorzystać z niego także ojciec dziecka. W praktyce najczęściej można spotkać się z sytuacją wykorzystania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka.

Art. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego] § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Urlop macierzyński jest wykorzystywany łącznie z urlopem rodzicielskim, którego wymiar wynosi co do zasady 32 tygodnie. Razem dają więc osobie uprawnionej aż 52 tygodnie wolnego od pracy po urodzeniu dziecka. Wykorzystanie bezpośrednio po sobie urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego nazywane jest potocznie rocznym urlopem macierzyńskim.

Prawo pracy przewiduje możliwość **rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego** i wcześniejszy powrót do pracy. Nie można jednak zrobić tego wcześniej niż przed wykorzystaniem 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Kolejnym warunkiem dopuszczającym możliwość wcześniejszego powrotu do pracy przez matkę dziecka jest wykorzystanie pozostałego wymiaru urlopu macierzyńskiego przez ojca (tzw. urlop tacierzyński). Dokładnie Kodeks pracy reguluje to w art. 180 § 4:

Umowa zlecenia

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawcy). Oznacza to, że jako umowy zlecenia można traktować wyłącznie te umowy, których przedmiotem jest dokonywanie określonych czynności np. sadzenie roślin, wykonywanie mebli, przeprowadzenie szkolenia. Ważny jest tu fakt wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy, która niekoniecznie będzie prowadzić do określonego rezultatu. Umowa zlecenie powinna być zawarta na piśmie i podpisana przez obydwie strony –

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.



Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.

zleceniobiorcę i zleceniodawcę. Umowę-zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że strona w dokonanym wypowiedzeniu określa inny termin zakończenia umowy. Ponadto w umowie-zleceniu można określić termin wypowiedzenia umowy.

Umowę-zlecenie cechuje:

- swobodne kształtowanie jej treści,
- nieokreślenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy,
- od dobrej woli stron umowy zależy wprowadzenie płatnych zwolnień lekarskich i urlopów,
- dobrowolność w ustalaniu terminu i miejsca pracy,
- możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przez osobę trzecią.

Zbyt wiele elementów pracowniczych spowodowałoby przekształcenie jej w umowę o pracę.

Zalety:

- umowa zlecenia nie stwarza stosunku podporządkowania;
- odprowadzane składki na ZUS (dla osób niebędących studentami)
- odprowadzana składka na ubezpieczenie zdrowotne (dla osób niebędących studentami)
- ewentualność skorzystania z 20% lub 50% kosztów uzyskania przychodu
- opcja uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych
- nie ma obowiązku podporządkowania pracodawcy
- każdy okres pracy na zleceniu, gdy odprowadzane były składki rentowe i emerytalne do ZUS (obowiązkowo i dobrowolnie) wlicza się do emerytury
- niższe koszty pracodawcy i samego pracownika
- studenci i osoby uczące się (do ukończenia przez niego dwudziestego szóstego roku życia) mają brak obowiązku oskładkowania składkami ZUS i odprowadzania podatku dochodowego (brutto = netto)

Wady:

- nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy
- okres pracy nie zalicza się do stażu pracy
- nie nabywa się prawa do płatnego urlopu
- nie nabywa się prawa do płatnego zwolnienia lekarskiego (osoba ucząca się i student)
- roszczenia rozstrzyga Sąd Cywilny a nie Sąd Pracy
- do umowy zlecenia nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy o ochronie wynagrodzenia za pracę.
- zleceniobiorca ma prawo wyłącznie do wynagrodzenia określonego w umowie;
- brak obowiązku potwierdzenia zakończenia współpracy
- o zakończeniu umowy cywilnoprawnej pracownik nie otrzymuje świadectwa pracy.

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.



Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.

Umowa o dzieło

Podpisując umowę o dzieło, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zlecający do zapłaty określonego wynagrodzenia. Umowa o dzieło często jest nazywana umową rezultatu, ponieważ przedmiotem umowy o dzieło muszą być czynności dające konkretny rezultat, czyli np. wytworzenie przedmiotów bądź ich przerobienie oraz naprawa przedmiotów już istniejących. Efekty tych czynności mogą być różne np. wykonanie ogrodzenia, napisanie artykułu dziennikarskiego, scenariusza, programu, stworzenie strony internetowej dla danej firmy, napisanie książki, wykonanie rzeźby, mebla, fotografii, bądź namalowanie obrazu, zrobienie stołu, wykonanie projektu, opracowanie logo firmy. Wykonane dzieło musi być możliwe do jednoznacznego zweryfikowania po wykonaniu.

Osoba wykonująca dzieło ponosi pełną odpowiedzialność za wynik pracy, czyli ewentualne wady wykonanego dzieła, których usunięcia może żądać zlecający. Umowa o dzieło ma duży plus. Jest nim dowolność sposobu wykonania dzieła. Wykonawca może wykonać dzieło w dowolny miejscu i czasie i co ważne, nie musi wykonywać go osobiście. Wszystko to jednak zależne jest od zapisów zawartych w umowie, które mogą narzucać pewne ograniczenia czy metody jego wykonania.

Umowy o dzieło nie może wypowiedzieć żadna ze stron, natomiast można odstąpić od niej. Zarówno zlecający, jak i wykonawca mają prawo odstąpić od umowy o dzieło, z tym że wykonawcy takie prawo przysługuje w bardzo ograniczonym zakresie.

Zlecający może odstąpić od umowy gdy:

- dzieło zawiera wady, których nie da się usunąć,
- wykonawca spóźnia się z rozpoczęciem lub wykończeniem dzieła w sposób tak istotny, że bardzo prawdopodobne jest, iż nie ukończy dzieła w przewidzianym w treści umowy terminie,
- wykonawca tworzy dzieło w sposób wadliwy albo sprzeczny z umową i nie reaguje na wezwanie zamawiającego do zmiany sposobu wykonania bądź naprawy spowodowanych wad,
- dzieło nie zostało ukończone.

Przyjmujący zlecenie może odstąpić od umowy jedynie w przypadku, gdy wykonanie dzieła wymaga współdziałania zamawiającego, a ten takiego odmawia.

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie zostały opracowane w październiku 2019 roku. Nie należy ich traktować jako porady prawnej.