

Warunki świadczczenia pracy

Celem informatora jest przybliżenie wymagań formalnych związanych z procesem wykonywania pracy.

Nie ma jedynej właściwej formy wykonywania pracy. Wyłącznie od zainteresowanych stron zależy, jaka będzie podstawa prawna zatrudnienia, a więc czy będzie to umowa o pracę, czy umowa cywilnoprawna.

Obowiązuje zasada swobody umów. Tylko sposób wykonywania pracy, a nie nazwa umowy, decyduje o tym, jaka jest podstawa prawna wykonywania pracy (czy mamy do czynienia np. z umową o pracę, umową zlecenia czy raczej o dzieło).

Zagadnienia związane ze świadczeniem pracy reguluje w Polsce Kodeks pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku z późniejszymi zmianami).

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Kodeks pracy wyróżnia następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony,
- na zastępstwo.

Rodzaje umów o pracę

Umowa na okres próbny

Może poprzedzać zawarcie pozostałych umów i ma na celu umożliwić pracodawcy poznanie kwalifikacji pracownika. Czas jej trwania nie może przekroczyć trzech miesięcy.

Umowa na czas określony

Celem tej umowy jest nawiązanie stosunku pracy na z góry określony czas. Ulega ona rozwiązaniu z upływem terminu wskazanego w umowie. Pracodawca może wypowiedzieć taką umowę za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, jeżeli została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przewidziały w umowie taką możliwość.

Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

Umowa na czas nieokreślony

Jest to umowa najkorzystniejsza dla pracownika, zapewnia bowiem najszerszą ochronę przed zwolnieniem z pracy. Pracodawca może ją wypowiedzieć tylko z uzasadnionych przyczyn, a w piśmie o wypowiedzeniu musi je podać. Kodeks pracy nie zawiera katalogu możliwych przyczyn rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Takimi przyczynami mogą być jednak:

- nie należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych,
- utrata zaufania pracodawcy do pracownika,

- niezadowalające wyniki i efekty pracy pracownika,
- długotrwała choroba pracownika.

Umowa na zastępstwo

Może być zawarta na czas nieobecności danego pracownika w pracy (np. na określony czas lub do czasu powrotu właściwego pracownika) oraz może zostać rozwiązana za 3-dniowym wypowiedzeniem.

Umowa o pracę gwarantuje:

- minimalne wynagrodzenie (1600 zł brutto od 1.01.2013 r.); w przypadku pierwszej pracy w okresie do jednego roku wynagrodzenie minimalne może być obniżone do 80%,
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach,
- obowiązek stosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

Umowa o pracę **powinna być potwierdzona na piśmie** i zawierać:

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy (jeżeli umowa nie zawiera daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy),
- rodzaj i miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników.

Jeśli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków.

W przypadku zawarcia umowy o pracę, **pracodawca ma obowiązek odprowadzania wszystkich składek do ubezpieczenia społecznego – emerytalnej, rentowej, chorobowej, wypadkowej, zdrowotnej.**

Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Wypowiedzenie umowy o pracę skutkuje rozwiązaniem umowy po upływie okresu zwanego okresem wypowiedzenia.

Przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia	Rodzaj umowy o pracę	Okres zatrudnienia
3 dni robocze	Na zastępstwo	Do powrotu zastępowanego pracownika
2 tygodnie	Na czas określony	Ponad 6 miesięcy
2 tygodnie	Na czas nieokreślony	Mniej niż 6 miesięcy
1 miesiąc		Minimum 6 miesięcy
3 miesiące		Minimum 3 lata

Inne formy zatrudnienia

Pracę można świadczyć także na podstawie umów cywilnoprawnych – zlecenia lub o dzieło. Zasady ich zawierania uregulowano w Kodeksie cywilnym.

Nie gwarantują one uprawnień pracowniczych, jak np. urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Umowa zlecenie

Przez umowę-zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej. Strony umowy-zlecenia tradycyjnie nazywa się zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie).

Umowę-zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony.

Umowa -zlecenie z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy jest wliczana do 365 dni uprawniających do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

W przypadku zawarcia umowy ze zleceniodawcą, przy założeniu, że nie zawarto z nim równocześnie umowy o pracę, obowiązkowo odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe. Natomiast ubezpieczeniu chorobowemu zleceniobiorcy podlegają dobrowolnie.

Umowa o dzieło

W oparciu o tę umowę przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, niekoniecznie kwotowo. Zamiast kwoty mogą znaleźć się wskazówki pomocne w określeniu wynagrodzenia po zakończeniu pracy. Wskazówki te powinny określać, czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, iż przyjmujący zamówienie otrzyma niższe wynagrodzenie.

Najmniejsze obciążenia finansowe dla pracodawcy związane z ubezpieczeniami społecznymi są związane z zatrudnieniem na podstawie umowy o dzieło (nie są odprowadzane żadne składki). Okres wykonywania dzieła nie wlicza się, co do zasady, do okresu pracy uprawniającego do nabycia prawa do emerytury. W razie choroby lub wypadku zatrudniony jest zdany wyłącznie na siebie (nie ma prawa do korzystania z opieki medycznej bezpłatnie). Umowa o dzieło nie uprawnia też do zasiłku dla bezrobotnych.

Uwaga!

*Jeżeli praca na podstawie umowy cywilnoprawnej ma przeważające **cechy stosunku pracy**, tzn. wykonywana jest pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym lub pracuje się w takich samych warunkach jak zatrudniony na etacie, można wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.*

Czas pracy

Prawo pracy wyraźnie określa, ile czasu pracownik może pracować. W najpopularniejszym, podstawowym systemie czasu pracy, jest to 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W przypadku umów prawa cywilnego nie jest określona ani maksymalna liczba godzin, ani dni, które trzeba przepracować. Strony same powinny je ustalić, przy czym może to być zarówno np. 1 godzina tygodniowo jak i np. 20 godzin na dobę. Ze specyfiki niektórych umów cywilnych może wynikać, że czas pracy nie będzie w ogóle określony. Tak może być np. w umowie o dzieło polegającej na napisaniu programu komputerowego. Zamawiającego nie będzie interesowało, ile godzin wykonawca poświęci na jego przygotowanie, będzie się bowiem liczył efekt, czyli np. sprawnie działający program.

Przepisy Kodeksu pracy nakazują zapewnienie pracownikowi okresów odpoczynku (dobowego i tygodniowego). Kodeks cywilny nie przewiduje takiego obowiązku. Możliwe jest zatem świadczenie pracy na podstawie umowy-zlecenia przez kilkanaście dni z rzędu, np. po 12 godzin.

W przypadku umowy o pracę, gdy dochodzi do pracy w godzinach nadliczbowych pracownik, co do zasady, musi otrzymać wynagrodzenie ze stosownym dodatkiem lub czas wolny w zamian. W przypadku umowy cywilnej taka opcja jest możliwa tylko, jeśli wynika wprost z treści zawartej umowy.

Wynagrodzenie

Prawo pracy określa minimalne wynagrodzenie, które powinien otrzymywać pracownik pracujący na pełen etat. Przepisy Kodeksu cywilnego, wysokość wynagrodzenia za wykonaną umowę pozostawiają do uzgodnienia stronom umowy. Co więcej, umowa-zlecenie może mieć charakter nieodpłatny. W zawartej umowie cywilnej najprościej ustalić wynagrodzenie za jedną godzinę pracy lub wprowadzić inny miernik wartości pracy, np. wykonanie metra kwadratowego podłogi.

Kodeks pracy przewiduje, że wynagrodzenie powinno być płacone najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca. Kodeks cywilny nie wprowadza takiego obostrzenia. Wypłata może nastąpić po wykonaniu całego zlecenia, np. po upływie 3 miesięcy. Z umowy cywilnej powinno jasno wynikać, kiedy otrzymuje się wynagrodzenie. Wypłata wynagrodzenia w przypadku umów prawa cywilnego może być uzależniona od przedstawienia rachunku przez zleceniobiorcę (wykonawcę dzieła).

Urlop wypoczynkowy

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek udzielania urlopów wypoczynkowych. W trakcie urlopu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przypadku nie wykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

O ile nic innego nie wynika z umowy cywilnej, nie istnieje obowiązek udzielania płatnego urlopu przez zleceniodawcę (zamawiającego). Jeśli nawet takie zwolnienie zostanie przyznane pracownikowi, nie musi być płatne. Może ono też być udzielone pod warunkiem późniejszego odpracowania. Okresu wykonywania pracy na podstawie umów prawa cywilnego nie wlicza się do stażu pracowniczego, od którego zależy prawo do urlopu czy długość okresu wypowiedzenia.

Kontrola warunków świadczenia pracy

Do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy upoważnione są: Państwowa Inspekcja Pracy, społeczna inspekcja pracy a także Państwowa Inspekcja Sanitarna (w zakresie przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy).

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy i przepisów BHP – szczegółowe informacje na stronie <http://www.pip.gov.pl/>.

Oddział Podlaski:

Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku
ul. Fabryczna 2
15-483 Białystok

Porady prawne:

Telefon z sieci stacjonarnych: 801 00 22 55 (0,36zł brutto za minutę)

Telefon z sieci komórkowych: 85 877 14 55 (zgodnie z taryfą operatora)