



INFORMACJE O WARUNKACH ŚWIADCZENIA PRACY

Poradnictwo zawodowe

WARUNKI ŚWIADCZENIA PRACY

• UMOWA NA CZAS OKREŚLONY

Jest to umowa terminowa, zawarta na czas określony. Od 22 lutego 2016 roku, pracodawca może zawrzeć, 4 umowy z pracownikiem. Ważne jednak, by ich łączny czas nie był dłuższy niż 33 miesiące. Licząc łącznie z ewentualną umową na okres próbny na 3 miesiące, pierwszą umowę na czas nieokreślony będzie można podpisać najpóźniej po 36 miesiącach pracy w danym miejscu, czyli po 3 latach.

UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY

Umowa ta zawiera wszystkie te elementy, które obligatoryjne zapisane są w każdej umowie pracowniczej:

- data podpisania umowy
- zdefiniowanie rodzaju
- strony podpisujące umowę
- szczegółowe warunki pracy- oraz płacy, w których zostaje opisane jakie obowiązki związane są z danym stanowiskiem, jakie jest wynagrodzenie i jego elementy składowe

Strony mają swobodę kształtowania treści umowy pod warunkiem iż nie naruszają przepisów kodeksu pracy, innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych i prawa UE oraz Konstytucji.

Szczególne cechy umowy zawieranej na czas nieokreślony

Sama umowa na czas nieokreślony jest szczególna ze względu na tryb jej rozwiązywania oraz wiążące pracodawcę terminy. W kodeksie pracy przewidziane zostały trzy sposoby rozwiązania umowy o pracę:

- za porozumieniem stron
- za wypowiedzeniem jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia
- za wypowiedzeniem bez zachowania okresu wypowiedzenia;

Umowa na czas nieokreślony może być przez pracodawcę rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia wyłącznie z określonych powodów: popełnienie przestępstwa przez pracownika i działanie na szkodę pracodawcy, łamanie zakazu o działalności konkurencyjnej oraz w przypadku wykazania trwałego braku kwalifikacji i umiejętności do pracy na określonym stanowisku.

Wypowiedzenia umowy na czas określony jak i umowy na czas nieokreślony jest takie samo.

Nowelizacja, która obowiązuje od lutego 2016r. przewiduje, że za wypowiedzeniem będzie można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, niezależnie na jaki czas została zawarta i czy odpowiedni zapis pojawił się w umowie.

Obecnie okres wypowiedzenia jest taki sam, jak w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony, tj. uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Czyli okresy wypowiedzenia wynoszą:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wprowadzenie okresów wypowiedzenia uzależnionych od stażu pracy u danego pracodawcy wydłuży procedurę wypowiedzania umów. A to z kolei da pracownikom większą stabilizację zatrudnienia, której nie mieli przy umowie na czas określony zawartej nawet na wiele lat.

- **UMOWA NA OKRES PRÓBNY**

Jest to umowa terminowa, zawarta na określony czas. Pracodawca może podpisać z tym samym pracownikiem jedną umowę na okres próbny. Okres ten trwa maksymalnie 3 miesiące. W okresie próbnym pracodawca może sprawdzić przydatność pracownika do pracy. Pracownik podejmując pracę na okres próbny ma możliwość, zapoznać się z warunkami pracy, sprawdzić się na danym stanowisku przed trwalszym związaniem się z pracodawcą.

- **NA CZAS OKREŚLONY TZW. NA ZASTĘPSTWO**

Jest to szczególna forma umowy na czas określony. Zawierana jest w wyniku nieobecności pracownika, zapewniając jego zastępstwo w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności. Umowa ta różni się od typowej umowy na czas określony brakiem ochrony kobiet w ciąży zgodnie z art.177 K.P.

- **ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASY PRACY**

Kodeks pracy dopuszcza możliwość zawierania umów w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przyjmuje się, że praca niepełno etatowa jest wykonywana w wymiarze np. 25% - ¼ etatu, 50% - ½ etatu, 75% - ¾ etatu, obowiązującego pełnego czasu pracy. Pracodawca zobowiązany jest dla takiego pracownika w jego harmonogramie pracy dokładnie określić w jakich dniach i po ile godzin ma świadczyć pracę.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może być powodem jakiegokolwiek dyskryminacji oraz nierównego traktowania.

- **PRACA TYMCZASOWA TZW. LEASING PRACOWNICZY**

Cechą charakterystyczną pracy tymczasowej jest jej trójstronny charakter. Jest to stosunek pracy zawarty pomiędzy trzema podmiotami : agencją pracy tymczasowej, pracodawcą , a użytkownikiem i pracownikiem tymczasowym.

Agencja zawiera umowę o świadczeniu pracy z pracodawcą-użytkownikiem za określoną prowizję. Agencja zleca wykonanie określonych czynności pracownikowi tymczasowemu, dla którego jest pracodawcą według przepisów Kodeksu Pracy – przy umowie o pracę lub Kodeksu Cywilnego – przy umowie zleceniu.

Pracownik świadczy pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy-użytkownika , jednak nie wiąże go z nim żadna umowa.

Wszystkie obowiązki i koszty pracownicze , związane z umową o pracę, spoczywają na agencji , w której zatrudniony jest pracownik tymczasowy. U jednego pracodawcy-użytkownika pracownik tymczasowy może świadczyć pracę przez 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy pracownik tymczasowy jest zatrudniony w zastępstwie pracownika etatowego. W takim przypadku maksymalny okres zatrudnienia może wynosić 36 miesięcy.

Obowiązki ciążące na pracodawcy-użytkowniku wobec pracownika tymczasowego to zapewnienie pracownikowi odzieży i obuwia roboczego oraz środków higieny osobistej , napojów i posiłków zgodnie z przepisami BHP;

- Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- Przeszkolenie pracownika w zakresie BHP;
- Poinformowanie o ryzyku zawodowym.

Praca tymczasowa coraz częściej jest wykorzystywana przez podmioty gospodarcze w sytuacji czasowego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników, przy pracach sezonowych lub przy pracach doraźnych.

- TELEPRACA

Jest to forma elastycznego zatrudnienia uregulowana przepisami prawa pracy. Jest pracą wykonywaną regularnie poza zakładem pracy przy zastosowaniu technologii informatycznych i telekomunikacyjnych.

Telepracownikiem jest osoba wykonująca prace w w/w warunkach, a jej wyniki przekazuje pracodawcy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej: Internetu, telefonu lub faksu.

Na pracodawcę nałożony jest obowiązek dostarczenia niezbędnego sprzętu do wykonywania powierzonej pracy, ubezpieczenia go, konserwacji oraz pomocy technicznej.

Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie niż pracownik zatrudniony przy takiej samej lub podobnej pracy, wykonujący swoje zadania w siedzibie pracodawcy.

Telepraca najczęściej świadczona jest w branży informatycznej, marketingowej, przy tłumaczeniach , usługach prawniczych, księgowych oraz przy pracach twórczych.

Stanowi ona dobre rozwiązanie u pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Często z tej formy zatrudnienia korzystają pracownice, które zajmują się wychowywaniem dzieci. Umowa ta pozwala im godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym. Telepraca to bardzo elastyczna forma zatrudnienia, pozwala na ograniczenie kosztów stwarzania i utrzymania stanowisk pracy, zatrudnienia pracowników, specjalistów z różnych regionów.

- PRACA NA WEZWANIE

Ten rodzaj zatrudnienia najczęściej jest stosowany w sytuacji gdy firma nie jest w stanie przewidzieć kiedy będzie miało miejsce świadczenie pracy. W wyniku zawarcia takiej umowy powstaje obowiązek pracownika do pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Po zrealizowaniu określonego zadania pracownik ponownie pozostaje w stanie tzw. gotowości do pracy do momentu kolejnego wezwania. Charakterystyczna w przypadku pracy na wezwanie jest duża dyspozycyjność pracownika. Umowa ta nie ma jednoznacznego uregulowania w przepisach prawa.

- UMOWY CYWILNO-PRAWNE

Umowa cywilno-prawna jest zawierana pomiędzy zatrudniającym, a osobą fizyczną lub osobą prawną. Jest to stosunek prawny. Który nie podlega regulacjom Kodeksu Pracy ale jest uregulowany przepisami Kodeksu Cywilnego. (Kodeks Cywilny Dz. U. z 1964r., Nr16, poz. 93 z późn.zm.)

Do umów cywilno-prawnych kojarzonych z elastycznymi formami zatrudnienia możemy zaliczyć następujące umowy:

- umowa zlecenia
- umowa o dzieło
- umowa agencyjna

Zasadniczą cechą ,która odróżnia umowy cywilno-prawne od umów o pracę jest brak podporządkowania. W wyniku zawarcia w/w umów osoby wykonywujące zadania nie posiadają ochrony i uprawnień jakie przysługują pracownikom.

- UMOWA ZLECENIA

Przedmiotem zlecenia są przeważnie usługi wykonywane na rzecz dającego zlecenie. Umowa zlecenie jest umową starannego działania. Przedmiotem zawieranej umowy jest wykonywanie usługi. Umowa zlecenie może być zarówno odpłatna ,jak i nieodpłatna. Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej, za zgoda zleceniodawcy. Umowa zlecenie może być wypowiedziana przez każdą ze stron w każdym czasie. Roszczeń z tytułu umowy zlecenia można

dochodzić w ciągu 2 lat przed sądem cywilnym ,a przy umowie o pracę – w ciągu 3 lat przed sądem pracy. Forma zatrudnienia na zlecenie jest jedną z najczęściej zawieranych oprócz umowy o pracę.

- UMOWA O DZIEŁO

Umowa o dzieło jest uregulowana przez Kodeks Cywilny, w związku z czym nie dotyczą jej przepisy Kodeksu Pracy. Umowa o dzieło to umowa na wykonywanie czegoś, tzw. umowa skutku, nazywana umową rezultatu. Rezultat może być materialny (napisanie referatu) jak i niematerialny (poprowadzenie zajęć). Istota tej umowy jest realizacja dzieła, które spełnia oczekiwania i potrzeby zamawiającego. Do decyzji wykonawcy należy w jaki sposób to zrealizuje. W przypadku wadliwego wykonania dzieła istnieje możliwość odstąpienia od umowy. Osoba wykonująca owe dzieło jest zobowiązana do przystąpienia w określonym czasie do jego wykonywania oraz zakończenie w określonym terminie. Do obowiązku zamawiającego należy wypłata wynagrodzenia. Otrzymuje je osoba w chwili oddania dzieła, chyba, że strony postanowiły inaczej.