

Stosunek pracy i jego nawiązywanie. Umowa o pracę

Tomasz Winiarczyk

zagadnienia

- definicja pracy w rozumieniu prawa pracy
- stosunek pracy – definicja
- umowa o pracę - rodzaje
- forma umowy o pracę
- elementy umowy o pracę
- ograniczenie umów na czas określony
- spółdzielcza umowa o pracę
- administracyjne formy zatrudnienia:
 - wybór
 - powołanie
 - mianowanie
- cywilnoprawne formy podobne do stosunku pracy

PRACA

- Czynności fizyczne lub umysłowe wykonywane:
 - dobrowolnie
 - odpłatnie
 - w sposób podporządkowany
 - osobiście

w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę narzędziami i materiałami pracodawcy.

stosunek pracy art. 22 § 1 kp

- Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

stosunek pracy – art. 22 kp

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

zawarcie stosunku pracy

- Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.

Umowy o pracę

Umowę o pracę zawiera się:

- **na okres próbny,**
- **na czas nieokreślony albo**
- **na czas określony.**

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

.....
(pracodawca oraz jego siedziba lub
miejsce zamieszkania) (miejscowość i data)

.....
(numer REGON-PKD)

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu
(data zawarcia umowy) 4) wynagrodzenie
(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)

między
(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo
osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy) 5) inne warunki zatrudnienia

a
(imię i nazwisko pracownika oraz jego miejsce zamieszkania – adres do korespondencji) 6) termin rozpoczęcia pracy

na
(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony) 7)
(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których
przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do
wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy^{*)})

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1) rodzaj pracy
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność) 2. Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy
(informacja, o której mowa w art. 29 § 1¹ Kodeksu
pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających
zawarcie umowy o pracę na czas określony^{1b)})

2) miejsce wykonywania pracy

3) wymiar czasu pracy

.....
(data i podpis pracownika) (podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej
pracodawcę albo osoby upoważnionej do
składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

^{*)} Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym w niepełnym wymiarze czasu pracy.

^{1b)} Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1-3 Kodeksu pracy, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

domniemanie umowy na czas nieokreślony

- Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.
- **Dalsze zatrudnianie jest traktowane jako zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.**

Wyjątki dotyczą umów:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

elementy umowy o pracę

- Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:
 - 1) rodzaj pracy,
 - 2) miejsce wykonywania pracy,
 - 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - 4) wymiar czasu pracy,
 - 5) termin rozpoczęcia pracy.

forma umowy o pracę

- Umowę o pracę zawiera się na piśmie.
 - potwierdzenie na piśmie najpóźniej przed dopuszczeniem do pracy (art. 29 § 2 kp)

miejsce pracy

- Strony zawierające umowę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy.
 - Może być ono określone na stałe, lub jako miejsce zmienne.
 - Zmienność miejsca pracy może wynikać z jej rodzaju.
 - Przez pojęcie miejsca pracy rozumie się stały punkt w znaczeniu geograficznym, pewien oznaczony obszar.
- Należy odróżnić „**miejsce pracy**” pracownika od „**siedziby pracodawcy**”

wynagrodzenie

- Strony powinny w umowie o pracę szczegółowo określić **nie tylko ogólną kwotę wynagrodzenia**, które powinno odpowiadać rodzajowi uzgodnionej pracy, lecz wskazać także **wszystkie jego składniki**.
- Ogólnikowe określenie, iż pracownikowi np. przysługuje premia czy dodatek funkcyjny według obowiązujących zasad, nie jest zgodne z prawem.
- Zamiarem ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia.

inne elementy w umowie

- Prócz postanowień umowy o pracę, które zostały wcześniej wymienione, strony mogą zamieścić w niej wiele innych postanowień, które stanowią klauzule autonomiczne.
- Tylko takie postanowienia umowy o pracę, które są dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, są z mocy tego przepisu nieważne.

Rodzaje umów o pracę ze względu na czas trwania



Umowa na czas nieokreślony

- Strony określają w niej wyłącznie moment rozpoczęcia wykonywania pracy, natomiast nie podają, do kiedy umowa będzie trwała.
- Zostaje zawarta wówczas, gdy strony w umowie wyraźnie stwierdziły, że jest to umowa na czas nieokreślony, a także gdy wynika to wyraźnie z okoliczności towarzyszących zawarciu umowy.

Umowa na czas nieokreślony

– zalety i wady

ZALETY

- umowa zapewnia stabilność zatrudnienia, co jest również korzystne dla firmy, pozwala pracodawcy uniknąć częstego przyuczania do zawodu nowych pracowników i szukania zastępców na objęcie zwolnionego etatu

WADY

- nie wolno w umowie zamieścić adnotacji, że o dacie rozwiązania decyduje pracodawca
- najtrudniej jest zwolnić pracownika zatrudnionego na podstawie tej umowy, ponieważ pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia oraz zachować okres wypowiedzenia
- nawet jeśli pracodawca zwolni pracownika od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to musi mu za ten czas zapłacić
- daje najwięcej przywilejów pracownikowi i najskuteczniej chroni go przed zwolnieniem

Umowa na czas określony

- Czas trwania umowy powinien być zawsze w sposób konkretny określony w umowie (data rozpoczęcia i data zakończenia).
- Umowa rozwiązuje się sama po upływie czasu, na jaki została zawarta. **Pracodawca nie musi jej wówczas wypowiedzieć ani uprzedzać pracownika, że nie będzie go nadal zatrudniał.**

Umowa o pracę – stosunek pracy spółdzielczy



Spółdzielcza umowa o pracę

- Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.
- Przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.
- Członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni.

USTAWA z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze.

Specyficzne formy świadczenia pracy



ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.

Umowa o pracę nakładczą

- Praca nakładcza to praca pośrednia pomiędzy stosunkiem pracy a umową o dzieło. Pracownik wykonujący pracę nakładczą wprawdzie nabywa pewne uprawnienia pracownicze wynikające z przepisów prawa pracy, ale jego wynagrodzenie jest uzależnione od pracy, którą faktycznie wykona.
 - wykonawca, czyli chałupnik, świadczy wówczas pracę na rzecz swojego pracodawcy (zwanego Nakładcą)
 - korzysta on z podobnej ochrony prawnej jak inni pracownicy
 - umowę o pracę zawiera się z nim na piśmie i trzeba w niej określić: rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia oraz zasady wynagradzania
 - podaje się, od jakiego dnia osoba zatrudniona rozpoczyna pracę w charakterze Wykonawcy
 - należy dokładnie sprecyzować charakter wykonywanej pracy nakładczej oraz określić, czy umowa została zawarta na czas określony czy też na czas nieokreślony

Umowa wykonywana w formie telepracy art. 67⁵ kp i nast.

- Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).
- Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych powyżej i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Administracyjne formy zatrudnienia



Stosunek pracy na podstawie powołania

- Nawiązuje się on w przypadkach, gdy powoływanemu ma być nadane określone stanowisko (dyrektor, kierownik, konsultant itp.) w zakładzie pracy.
- Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się na czas nie określony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem.
- Zwykle powołanie poprzedzone jest konkursem na stanowisko.

Stosunek pracy na podstawie wyboru

- Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru (np. prezydent miasta, prezes spółki handlowej), jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.
- Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

Stosunek pracy na podstawie mianowania

- Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami.
- Dotyczy to pewnych kategorii zawodów, np. nauczyciele, urzędnicy państwowi.

Umowy cywilne – nie tworzą stosunku pracy!

The image displays two identical copies of a Polish 'Umowa Zlecenie' (contract for services) form, arranged side-by-side. The form is titled 'UMOWA ZLECENIE NR' and includes fields for the contract number, date, and parties involved. The main body of the form contains several numbered clauses (1-14) detailing the terms of the contract, such as the scope of work, payment, and termination conditions. The form is presented in a clear, legible format, highlighting the structure and content of a civil contract.

Umowa zlecenia

- Umowa cywilnoprawna, na mocy której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej **czynności prawnej** dla dającego zlecenie.
- Jest to umowa tzw. starannego działania.
- Powinna być wykonywana osobiście, aczkolwiek przyjmujący zlecenie może zastrzec sobie prawo do substytucji (tj. do podstawienia za siebie kogoś innego).
- Stosuje się odpowiednio regulacje z Kodeksu cywilnego do umowy o świadczenie usług (czynności faktycznych)

Umowa o czynności faktyczne oparta na umowie zlecenia

- Na podstawie umowy zlecenia przyjmujący zlecenie (czyli zleceniobiorca) zobowiązuje się do wykonania **określonych czynności faktycznych** (np. uporządkowania archiwum, przepisywania na maszynie) na rzecz dającego zlecenie (czyli zleceniodawcy).
- Wykonuje czynności, które nie wymagają zatrudnienia w stałym czasie, w oznaczonym miejscu i pod kierownictwem pracodawcy.
- Zleceniobiorca nie jest podporządkowany zleceniodawcy, który np. nie może domagać się, aby zlecona praca była wykonywana codziennie w określonych godzinach i wyznaczonym miejscu.

Umowa o dzieło

- Przez cywilnoprawną umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.
- Przedmiotem umowy o dzieło są więc czynności, które dają konkretny rezultat.
- Jest to tzw. umowa rezultatu (efektu).
- Ma z istoty charakter osobisty (chodzi o świadczenie).
 - Wykonawca nie ma obowiązku osobistego świadczenia pracy, lecz ponosi całą odpowiedzialność za wykonanie dzieła.
- Wynagrodzenie, jeśli strony nie umówiły się inaczej, powinno być zapłacone w chwili odebrania dzieła.

Dziękuję za uwagę

Tomasz Winiarczyk