

Podpisuję umowę.

Moment podjęcia pracy jest nie tylko zakończeniem trudnej ścieżki aplikacyjnej ale także ważnym wydarzeniem w życiu każdej osoby starającej się o posadę. Zanim wejdziemy w nowe środowisko pracy i zabierzemy się do wykonywania powierzonych nam zadań, warto jest sprawdzić jakie są najkorzystniejsze sposoby zatrudnienia? Co gwarantuje nam proponowana przez pracodawcę umowa i jakie nakłada na nas obowiązki?

Ze względu na charakter prawny umów, jakie zawieramy z pracodawcą możemy wyróżnić umowy wynikające z Kodeksu Pracy (umowy o pracę) oraz z Kodeksu Cywilnego (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło).

Kodeks Pracy jest podstawowym źródłem prawa pracy i definiuje takie pojęcia jak: pracownik, pracodawca, umowa o pracę. W myśl zawartych tam przepisów, *pracownikiem* jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, która osiągnęła określony wiek i posiada co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych.¹

Pracodawcą jest każda jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna która zatrudnia pracowników we własnym imieniu.²

Umowa o pracę jest nawiązaniem stosunku pracy. Oznacza to, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Umowa o pracę.

Umowy o pracę różnią się celem i czasem trwania oraz odmiennym sposobem ich rozwiązywania. Kodeks Pracy wyróżnia trzy rodzaje terminowych umów o pracę: na okres próbny, na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy, oraz umowę bezterminową na czas nieokreślony.³

Korzyści dla pracownika wynikające z zawarcia umowy o pracę:

- prawo do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, zdrowotnego,

¹ .Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach. M. Gersdorf, K. Rączka, LexisNexis Polska Sp.zo.o. Warszawa 2009, str.137

² .Tamże, str.140

³ .Tamże, str.123

- w przypadku choroby pracodawca lub ZUS wypłaca wynagrodzenie,
- bezpłatny dostęp do niektórych usług medycznych,
- w razie wypadku ubezpieczenie społeczne pokrywa koszty leczenia i rehabilitacji,
- w przypadku utraty zdolności do pracy, mamy prawo starać się o rentę,
- po zakończeniu „życia” zawodowego mamy prawo do emerytury.

Umowy o pracę stwarzają więź prawną między pracownikiem a pracodawcą. Najlepiej chroniącym interesy pracownika kontraktem jest umowa na czas nieokreślony, gdyż kodeks pracy nakłada na pracodawcę rygorystyczne zasady jej wypowiedzania.

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy pracownika, oraz zawierać przynajmniej informacje co do rodzaju pracy, miejsca wykonywania, terminu rozpoczęcia i wysokości wynagrodzenia.

Umowy cywilno-prawne

Umowy cywilno –prawne zawierane są na podstawie Kodeksu Cywilnego, tzn. świadczenie pracy jest przedmiotem stosunków cywilnych.

Rodzaje umów cywilno-prawnych: umowa zlecenie z osobą fizyczną, umowa zlecenie z podmiotem gospodarczym, umowa o dzieło.

Umowa zlecenie.

Na podstawie umowy zlecenie powierza się zleceniobiorcy wykonanie czynności lub zadań, które nie posiadają cech stosunku pracy określonych przez Kodeks Pracy. Umowa zlecenie nie stwarza między stronami stałej więzi, nie daje zleceniobiorcy pracy etatowej, ani stałości zatrudnienia oraz nie pociąga za sobą nabywania uprawnień pracowniczych, np. prawa do urlopu wypoczynkowego.

Jeśli umowa zlecenie jest jedynym tytułem do ubezpieczenia społecznego, to od takiej umowy opłacanie składek ZUS jest obowiązkowe. Koszty składki emerytalnej i rentowej ponoszą po połowie zleceniodawca i zleceniobiorca. Składkę na ubezpieczenie wypadkowe finansuje zleceniodawca i odprowadza ją wówczas jeśli umowa jest wykonywana w siedzibie albo na miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę. Od wynagrodzenia potrąca się także składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Poniższa tabela prezentuje podstawowe różnice jakie zachodzą między umową zlecenie a umową o pracę (art.734,735,750 K.C.)⁴.

Cecha	Umowa zlecenie	Umowa o pracę
Osobiste wykonanie umowy	Zleceniobiorca powinien wykonywać umowę osobiście, ale dopuszczalne jest powierzenie wykonania czynności osobie trzeciej. Zastrzeżenie musi wynikać z umowy, zwyczaju albo gdy zleceniobiorca jest zmuszony do tego okolicznościami.	Pracownik nie może powierzyć wykonywania pracy innej osobie. Tylko pracodawca może zawrzeć z inną osobą umowę o pracę na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.
Relacje między stronami umowy	Umowa określa rodzaj wykonywanych czynności. Zleceniobiorca ma swobodę co do miejsca, sposobu i czasu wykonania umowy.	Pracownik jest podporządkowany co do sposobu, miejsca i czasu świadczenia pracy
Odpłatność umowy	Zlecenie może być nieodpłatne. Brak wynagrodzenia musi wynikać albo z samej umowy, albo z okoliczności sprawy.	Umowa jest zawsze odpłatna
Możliwość rozwiązania umowy	Zlecenie może zostać rozwiązane przez wypowiedzenie w każdym czasie.	Wypowiedzenie umowy o pracę jest ograniczone przepisami prawa pracy. W określonych przez prawo

⁴ www.kodeks-cywilny.ovh.org, 11.02.2012

		sytuacjach jest niedopuszczalne w ogóle.
Właściwość sądu do rozpatrywania roszczeń	Sąd cywilny	Sąd pracy

Umowa zlecenie z podmiotem gospodarczym

Umowa zlecenie z podmiotem gospodarczym jest umową cywilno-prawną zawartą z osobą z zarejestrowaną działalnością gospodarczą. W tego typu umowie zleceniodawca nie odprowadza od wynagrodzenia zleceniobiorcy składek na ZUS, ani zaliczek na podatek dochodowy. Z punktu widzenia pracownika jest to negatywna strona umowy. Zleceniobiorca nie ma uprawnień do świadczeń pracowniczych wynikających z Kodeksu Pracy, np. urlopu, wynagrodzenia za czas choroby, wynagrodzenia za nadgodziny. Pracownik nie ma też poczucia stabilności zatrudnienia i przynależności do zespołu.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest tzw. umową rezultatu. Oznacza to, że jedna strona umowy zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a druga do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło zawiera dane wykonawcy i zleceniodawcy, przedmiot umowy oraz kwotę wynagrodzenia, czyli rachunek za wykonanie pracy. Od umowy o dzieło nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, czego konsekwencją jest brak świadczeń urlopowych, chorobowych, zasiłku dla bezrobotnych, renty i emerytury. Czas jaki poświęciliśmy na wykonanie zgodnie z umową dzieła, nie wlicza się także do stażu pracy.(art.627 K.C)⁵

Elastyczne formy zatrudnienia.

Pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną może odejść od standardowego zatrudnienia i uelastyczyć formę, czas pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie.

Elastycznymi formami zatrudnienia jest:

- telepraca,
- zadaniowy czas pracy.

Telepraca może być stosowana w każdym rodzaju umowy o pracę: na czas próbny, określony, na zastępstwo, na czas nieokreślony. Decyzję o podjęciu pracy w takiej formie

⁵ www.kodeks-cywilny.ovh.org, 11.02.2012

można podjąć w momencie zawierania umowy o pracę albo w okresie trwania stosunku pracy. Zmiana tak musi nastąpić za zgodą obu stron.

Telepraca nie musi być wykonywana w zakładzie pracodawcy. Miejscem pracy może być własny dom, który wyposażony jest w narzędzia pracy, typu: komputer, modem, telefon. Od standardowego zatrudnienia różni ją także sposób rozliczania pracownika z pracy, gdyż osiągnięte wyniki pracownik przekazuje drogą elektroniczną. Pracodawca i pracownik indywidualnie określają zasady wykorzystania sprzętu, potwierdzanie obecności na stanowisku, ilości czasu pracy oraz sposób kontroli wykonanej pracy.

W ramach telepracy można wprowadzić **system zadaniowego czasu pracy**. Sprawdza się on wówczas kiedy pracownik może wykonywać samodzielnie pracę bez konieczności ciągłej kontroli pracodawcy. W takim przypadku osoba niepełnosprawna sama ustala tempo wykonywania pracy oraz czas pracy, gdyż nie istnieje obowiązek ewidencjonowania czasu pracy. Strony które zawierające umowę muszą określić dokładnie zadania należące do pracownika i zakres jego obowiązków. W przypadku nasilenia choroby osoba niepełnosprawna sama wyznacza przerwy. Nie musi także wykonywać pracy samodzielnie, gdyż może mu pomagać, np. członek rodziny.⁶

Korzyści podjęcia pracy w formie telepracy:

- liczą się efekty pracy, co oznacza że pracownik sam ustala godziny pracy,
- praca w domu może poprawiać samopoczucie, co ma bezpośredni wpływ na efektywność pracownika,
- oszczędność czasu i redukcja kosztów dojazdu do pracy,
- niezależność od regionalnego poziomu bezrobocia, pracownik może wykonywać pracę dla pracodawcy z innego miasta lub kraju.

⁶ Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach, M. Gersdorf, K. Rączka, LexisNexis Polska Sp. z o.o. Warszawa 2009, str. 179-180.

W opracowaniu wykorzystano:

- przepisy Kodeksu Pracy „Prawo Pracy w pytaniach i odpowiedziach.” M.Gersdorf, K. Rączka., LexisNexis Polska Sp. z o.o. Warszawa 2009

- www.kodeks-cywilny.ovh.org, 11.02.2012,

- dane przygotowane przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. www.wup.mazowsze.pl, 02.12.2011