


Zatrudnienie


19.12.2008 r.

Warsztaty dla PCSS




Podstawowe akty prawne:

- Kodeks pracy: ustawa z dnia 26.06.1974 r. (Dz.U.1998, nr 21, poz. 94 z późn.zm.)
- Kodeks cywilny: ustawa z dnia 23.04.1964 r. (Dz.U.1964, nr 16, poz.93 z późn.zm.)



Umowa o pracę – cechy charakterystyczne:

- uregulowana w Kodeksie Pracy
- istotą jest wykonywanie pracy, pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania
- zawarcie umowy o pracę powinno być potwierdzone w formie pisemnej
- podporządkowanie poleceniom pracodawcy, także co do miejsca i czasu jej wykonywania
- praca tylko za wynagrodzeniem (minimalne wynagrodzenie)



Umowa o pracę – cechy charakterystyczne cd.:

- praca musi być wykonywana osobiście
- warunki pracy i płacy nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy
- zewnętrzny nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy oraz warunków pracy (Państwowa Inspekcja Pracy i Państwowa Inspekcja Sanitarna)
- pracownik zawsze podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym, pracodawca pobiera zaliczkę na podatek dochodowy



Podstawowe rodzaje umowy o pracę:

- na okres próbny (maksymalnie na 3 miesiące, możliwe rozwiązanie za wypowiedzeniem bez uzasadnienia, nie jest umową na czas określony)
- na czas określony (maksymalnie 2 umowy, ograniczone możliwości wypowiedzania umowy – brak możliwości wypowiedzenia umowy zawartej na mniej niż 6 miesięcy, dłuższą umowę można wypowiedzieć z okresem 2 tygodnie),
- na czas nieokreślony (określone okresy wypowiedzenia, uzasadnienie wypowiedzenia),
- umowa na czas wykonania określonej pracy (na czas realizacji, nie podlega wypowiedzeniu, ulega rozwiązaniu z mocy prawa wraz z zakończeniem realizacji),
- umowa na zastępstwo (w czasie nieobecności innego pracownika, okres wypowiedzenia 3 dni)



Umowa zlecenie – cechy charakterystyczne:

- uregulowana w Kodeksie Cywilnym
- istotą jest wykonanie określonej czynności
- może być zawarta w formie ustnej lub pisemnej
- brak podporządkowania zleceniobiorcy poleceniom zleceniodawcy co do czasu i miejsca wykonania zlecenia
- wynagrodzenie należne jest za samo wykonanie czynności bez względu na to czy rezultat został osiągnięty (umowa starannego działania), ale może być bez wynagrodzenia
- zleceniobiorca powinien wykonać zlecenie samodzielnie



Umowa zlecenie – cechy charakterystyczne cd.:

- zleceniobiorca odpowiada za nienależyte wykonanie umowy (brak staranności)
- zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym (z wyjątkami*)
- zleceniodawca pobiera zaliczkę na podatek dochodowy

*umowa ze studentem do 26 roku życia nie podlega żadnym ubezpieczeniom; jeśli zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu to podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu



Umowa o dzieło – cechy charakterystyczne:

- uregulowana w Kodeksie Cywilnym
- istotą jest wykonanie dzieła
- może być zawarta w formie ustnej lub pisemnej
- wynagrodzenie należne jest za rezultat czyli dzieło (umowa rezultatu)
- zleceniobiorca nie musi wykonywać dzieła samodzielnie
- przyjmujący zamówienie odpowiada za wady dzieła
- zleceniobiorca nie podlega żadnym ubezpieczeniom (wyjątkiem jest umowa o dzieło z pracodawcą)
- zleceniodawca pobiera zaliczkę na podatek dochodowy



Wymagana dokumentacja:

- umowy cywilne (zlecenie, dzieło): nie wymagają szczególnej dokumentacji (umowa, rachunek do umowy, ewentualnie oświadczenia co do podlegania ubezpieczeniom)
- umowy o pracę: Kodeks Pracy szczegółowo określa zakres wymaganych dokumentów (teczka osobowa)



dokumentacja pracownicza


- dokumentacja związana z ubieganiem się o zatrudnienie -CV, przebieg dotychczasowego zatrudnienia i edukacji, etc.;
- dokumentacja dotyczące nawiązania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia - kwestionariusz osobowy, umowa o pracę, zaświadczenia o odbytych szkoleniach, oświadczenia dotyczące warunków i regulaminu pracy, orzeczenia lekarskie, ewidencja czasu pracy, dokumenty płacowe etc.;
- dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia – wypowiedzenie umowy o pracę, świadectwo pracy etc.



KODEKS PRACY:

Nie można zastępować umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – PIP może stwierdzić, że zawierane umowy cywilne mają na celu ominięcie przepisów prawa pracy i nakazać zmianę warunków pracy i płacy tak, aby odpowiadały wymaganiom Kodeksu Pracy, co wiąże się również z korektą w zakresie ubezpieczeń i podatków a niejednokrotnie z karą nakładaną przez PIP.

Ważne: zapisy umowy zlecenie lub o dzieło.



Nie ma znaczenia ilu pracowników zatrudnia pracodawca, obowiązki są podobne -różnice np.:

- kwestie związanych z regulaminem pracy i wynagrodzania
- rada pracownicza – reprezentowaniem pracowników przed pracodawcą u pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób,
- tworzenie ZFŚS,
- możliwość tworzenia związków zawodowych (15 osób),
- rozliczanie zasiłków ZUS (powyżej 25 osób rozlicza pracodawca a nie ZUS).