Temat: Formy zatrudnienia

Wybór formy zatrudnienia pracowników jest bardzo ważny dla pracownika i pracodawcy. Forma zatrudnienia określa wynikające z niej obowiązki obu stron. Ma wpływ na czas p[racy, wysokość opodatkowania wynagrodzenia czy prawo do urlopu wypoczynkowego.

**FORMY ZATRUDNIENIA**

|  |  |
| --- | --- |
| Umowa o pracę | Umowy cywilno-prawne |
| na okres próbny | umowa zlecenie |
| na czas nieokreślony | umowa o dzieło |
| na czas określony | kontrakt menedżerski |
| na zastępstwo |  |

Przy podejmowaniu pracy można zawrzeć:

* umowę o pracę – wówczas pracodawcę i pracownika obowiązują przepisy Kodeksu pracy,
* umowę cywilnoprawną – wówczas pracodawcę i pracownika obowiązują przepisy Kodeksu cywilnego.

Umowa o pracę zawierana jest w formie pisemnej. Zawierając umowę o pracę 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 (art. 22 § 1 Kodeksu pracy). Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 11 Kodeksu pracy).

Umowa o pracę zawiera określone informacje:

* **Rodzaj pracy** –to informacja o tym, co zatrudniony będzie robił. W momencie podpisania umowy pracownik powinien otrzymać dokładny zakres obowiązków, zgodny z zawartą umową.
* **Miejsce wykonywania pracy** – to informacja o tym, gdzie praca ma być faktycznie wykonywana.
* **Wynagrodzenie za pracę** powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i zawierać wyszczególnienie składników. Umowa musi uwzględniać wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki – premie, prowizje, dodatki za pełnione funkcje. Wynagrodzenie podawane jest w kwocie brutto.
* **Wymiar czasu pracy** – to informacja o tym, czy pracownik jest zatrudniony na cały etat, na pół etatu lub na jakąś określoną część.

**Art**. 131§1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§2. Ograniczenie przewidziane w §1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

* **Termin rozpoczęcia pracy** to konkretna data wskazująca dzień w którym należy przystąpić do wykonywania pracy. Jeżeli data ta nie została zapisana w umowie, to stosunek pracy nawiązuje się w dniu jej zawarcia.

**Umowa na okres próbny -** Umowę o pracę na okres próbny nie powinna przekraczać 3 miesięcy. Zawiera się ją w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Zgodnie z przepisami [kodeksu pracy](https://serwisy.gazetaprawna.pl/aplikacje/tematy/k/kodeks-pracy) 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 (art. 25 § 2 Kodeksu pracy). Oznacza to, umowę na okres próbny pracodawca może zawsze zaoferować pracownikowi przed właściwą umową na czas określony lub nieokreślony. Chodzi głównie o praktyczną przydatność posiadanego wykształcenia (potwierdzonego stosownymi dokumentami) i deklarowanych umiejętności oraz doświadczenia. Mówiąc o kwalifikacjach pracownika do wykonywania pracy danego rodzaju należy mieć również na względzie tzw. kwalifikacje zawodowe pracownika. Kwalifikacje zawodowe natomiast powinny pozostawać w ścisłym związku z rodzajem pracy (stanowiskiem pracy).

Okres próbny służy więc do sprawdzenia pracownika na konkretnym stanowisku pracy (zespole czynności przewidzianych do wykonywania na tym stanowisku), a nie w pracy jako takiej w rozumieniu ogólnym. Jest to innymi słowy swoisty test przydatności zawodowej, odpowiadający na pytanie, czy warto pracownika zatrudniać dłużej niż 3 miesiące. Kodeks pracy nie przewiduje obowiązku zawierania [umowy](https://serwisy.gazetaprawna.pl/poradnik-konsumenta/tematy/u/umowa) na okres próbny.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny jest możliwe:

• jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
• po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Z Kodeksu pracy wynika zakaz łączenia w nowej umowie na okres próbny poprzednich obowiązków z nowymi obowiązkami, wynikającymi z drugiej umowy na okres próbny. Jej przedmiotem powinno być więc sprawdzenie pracownika przy zupełnie nowych zadaniach.

Ponowna umowa na okres próbny między tymi samymi stronami będzie mogła być zawarta również po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy.

Umowę na okres próbny rozwiązuje się w ostatnim dniu okresu, na jaki została zawarta. Nie trzeba w takim przypadku składać pracownikowi żadnych oświadczeń dotyczących rozwiązania tej umowy. Umowa na okres próbny może być również rozwiązana za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem przez pracownika lub pracodawcę oraz bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy) albo z winy pracodawcy (art. 55 Kodeksu pracy). Gdyby umowa na okres próbny została zawarta z pracownicą w ciąży na okres próbny dłuższy niż 1 miesiąc i uległa rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, powinna zostać przedłużona do dnia porodu (art. 177 § 3 Kodeksu pracy).

**Umowa na czas określony** zawiera konkretną datę jej rozwiązania i najczęściej jest podpisywana na okres sześciu miesięcy lub roku. Często tego typu umowy dotyczą prac sezonowych lub dorywczych. To najczęściej zawierana umowa o pracę**.**

Od 22 lutego 2016 r. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony i łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określonyzawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekroczyć 33 miesięcy. Obecnie obowiązujące [przepisy](https://prawo.gazetaprawna.pl/) regulują również maksymalny limit w zakresie liczby umów na czas określony – te same strony mogą zawrzeć maksymalnie 3 takie [umowy](https://serwisy.gazetaprawna.pl/poradnik-konsumenta/tematy/u/umowa). Oznacza to, że pracownik u tego samego pracodawcy może być zatrudniony, co do zasady, na podstawie umów terminowych maksymalnie przez 36 miesięcy (3 miesiące okresu próbnego + 33 miesiące zatrudnienia w ramach maksymalnie 3 umów na czas określony).

Umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu, na jaki ją zawarto. Wyjątek stanowi umowa na czas określony zawarta z pracownicą w ciąży na okres dłuższy niż 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży. W takiej sytuacji umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu

Strony mogą też rozwiązać umowę na czas określony przed terminem jej zakończenia także za porozumieniem stron oraz bez wypowiedzenia zarówno z winy pracownika, jak i bez jego winy, oraz z winy pracodawcy.

**Umowa na zastępstwo** jest umową na czas określony, jednak czas jej trwania nie jest dokładnie podany. Jest ona zawierana na czas nieobecności pracownika, który jest długotrwale chory lub przebywa na urlopie macierzyńskim albo wychowawczym. Umowa taka kończy się z chwilą powrotu do pracy zastępowanego pracownika.

**Umowa na czas nieokreślony** jest najkorzystniejsza dla pracownika ze względu na stabilność zatrudnienia i większe prawa pracownicze. Chroni osobę przed nagłym zwolnieniem . W umowie nie określa się terminu jej wygaśnięcia, a jej rozwiązanie musi być umotywowana. Powinna być ona konkretna i rzeczywista, a nie ogólnikowa.

Sposoby rozwiązania stosunku pracy:

* Porozumienie stron jest bezkonfliktowym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Może być zwarte w każdym momencie istnienia stosunku pracy i dotyczy wszystkich rodzajów umów o pracę. Pracownik i pracodawca ustalają tryb ustania pracy oraz termin rozwiązania umowy.
* Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem następuje w wyniku złożenia przez jedną stronę wypowiedzenia stosunku pracy. Może to zrobić zarówno pracownik, jak i pracodawca. Z reguły dotyczy to umów zawartych na czas nieokreślony i na okres próbny.

Okresy wypowiedzenia jest to czas jaki musi upłynąć od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron (pracownika lub pracodawcę) do dnia jej rozwiązania, czyli zakończenia istniejącego stosunku pracy.

[Okres wypowiedzenia](http://kadry.infor.pl/wypowiedzenie/okresy-wypowiedzenia/700766%2CZasady-liczenia-okresow-wypowiedzenia.html) (umowa na czas nieokreślony) jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

* 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.

Okres wypowiedzenia (umowa na okres próbny) jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

* 3 dni robocze, jeżeli [okres próbny](http://www.infor.pl/prawo/praca/formy-zatrudnienia/) nie przekracza 2 tygodni,
* 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
* 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

**Rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia**, czyli w trybie natychmiastowym, może być dokonane zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Umowa o pracę może być rozwiązana w trybie dyscyplinarnym (z winy pracownika) oraz z powodu długotrwałej nieobecności pracownika (bez jego winy). Bez wypowiedzenia umowę rozwiązać może również sam pracownik (w określonych sytuacjach).

### Zwolnienie dyscyplinarne

### Podstawą prawną [zwolnienia](https://www.gazetaprawna.pl/tagi/zwolnienia) dyscyplinarnego jest art. 52 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trzech sytuacjach:

* w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.
* w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.
* w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.Może to dotyczyć np. operatorów maszyn czy kierowców. Należy tu zwrócić uwagę na to, że utrata koniecznych uprawnień musi być zawiniona.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli: pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, lub jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go do innej pracy.

Drodzy Uczniowie – o umowach cywilnoprawnych w materiale – za tydzień.