



WYBRANE ZAGADNIENIA Z PRAWA PRACY

PODSTAWY PRAWNE ZATRUDNIENIA

Nowi pracownicy są zatrudniani na mocy przepisów prawa pracy. Najważniejszym ich źródłem jest kodeks pracy. Zawarte w nim uregulowania dotyczą m.in.:

- stosunku pracy,
- wysokości wynagrodzeń za pracę,
- obowiązków pracownika i pracodawcy,
- czasu pracy,
- urlopów pracowniczych, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP),
- sposobów rozpatrywania sporów o roszczenia wynikające ze stosunku pracy.



FORMY ZATRUDNIENIA

Podstawową formą prawną w ramach której zatrudnia się pracowników jest stosunek pracy.

Pracownik pozostający w stosunku pracy zobowiązuje się do wykonania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca natomiast ma obowiązek zatrudnienia pracownika za odpowiednim wynagrodzeniem.



FORMY ZATRUDNIENIA

Nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą jest najczęściej wynikiem zawarcia **umowy o pracę**.



UMOWA O PRACĘ POWINNA ZWIERAĆ:

- datę zawarcia umowy,
- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- okres zatrudnienia,
- rodzaj umówionej pracy,
- wymiar czasu pracy,
- kwotę wynagrodzenia,
- datę rozpoczęcia pracy,
- miejsce wykonywania pracy.



RODZAJE UMÓW O PRACĘ

- na okres próbny,
- na czas nieokreślony,
- na czas określony – 3 umowy (33 miesiące),
- na zastępstwo,
- na czas wykonywania danej pracy.



FORMY ROZWIĄZANIA UMÓW O PRACĘ:

- za porozumieniem stron,
- za wypowiedzeniem przez jedną ze stron,
- bez wypowiedzenia,
- z upływem czasu na jaki była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy.



ŚWIADECTWO PRACY

Rozwiązanie umowy o pracę powinno nastąpić w formie pisemnej, wraz z niezwłocznym wydaniem świadectwa pracy. Jest to dokument niezbędny do ustalenia świadczeń rentowych lub emerytalnych.



UMOWY CYWILNOPRAWNE

Pracownik może być zatrudniony na podstawie umów cywilnoprawnych, w wypadku których nie obowiązują przepisy kodeksu pracy, a jedynie przepisy kodeksu cywilnego. Są to:

- **umowa zlecenie** jest umową zawieraną na wykonanie określonej pracy. Liczy się staranne wykonanie zlecenia, nie zaś określony efekt,
- **umowa o dzieło** to umowa, w której liczy się konkretny rezultat.



Różnice między najpopularniejszymi formami zatrudnienia

Umowa o pracę	Umowa-zlecenie	Umowa o dzieło
<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie na podstawie kodeksu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie na podstawie kodeksu cywilnego 	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnienie na podstawie kodeksu cywilnego
<ul style="list-style-type: none"> • zobowiązanie do wykonywania pracy w określonym miejscu i czasie pod kierownictwem pracodawcy lub osoby przez niego wskazanej (kierownika) • zawsze za wynagrodzeniem 	<ul style="list-style-type: none"> • zobowiązanie wykonywania danej czynności bez podporządkowania wobec zlecającego • z reguły za wynagrodzeniem 	<ul style="list-style-type: none"> • zobowiązanie wykonywania danego dzieła bez podporządkowania wobec zamawiającego dzieła
<ul style="list-style-type: none"> • wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy 	<ul style="list-style-type: none"> • brak odpowiedzialności zleceniobiorcy za wynik pracy, ale wyłącznie za staranność jej wykonania • wykonywanie pracy na własne ryzyko zleceniobiorcy 	<ul style="list-style-type: none"> • odpowiedzialność przyjmującego zamówienie do doprowadzenia w przyszłości konkretnego indywidualnie oznaczonego rezultatu, czyli dzieła • wykonywanie pracy na ryzyko własne wykonawcy dzieła
<ul style="list-style-type: none"> • różne formy umowy o pracę, zgodnie z przepisami kodeksu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • swoboda kształtowania umowy, na podstawie ogólnych przepisów kodeksu cywilnego 	<ul style="list-style-type: none"> • swoboda kształtowania umowy, na podstawie ogólnych przepisów kodeksu cywilnego
<ul style="list-style-type: none"> • konieczność zapłaty pełnych składek ZUS (w części pracodawcy i pracownika) • rozliczenie według skali podatkowej z ryczałtowymi, niskimi kosztami uzyskania przychodów (z wyjątkiem umów o pracę, co do których mogą mieć zastosowanie 50% autorskie koszty uzyskania przychodów) 	<ul style="list-style-type: none"> • w rozliczeniach podatkowych zryczałtowane koszty uzyskania przychodów (20% lub 50% w wypadku praw autorskich) • brak składek ZUS w określonych sytuacjach (np. w wypadku umów ze studentami do 26. roku życia) 	<ul style="list-style-type: none"> • w rozliczeniach podatkowych zryczałtowane koszty uzyskania przychodów (20% lub 50% w wypadku praw autorskich) • brak składek ZUS (z wyjątkiem umów o dzieło z własnym pracodawcą)
<ul style="list-style-type: none"> • pełne przywileje pracownicze wynikające z kodeksu pracy, m.in. prawo do urlopu wypoczynkowego 	<ul style="list-style-type: none"> • brak przywilejów pracowniczych wynikających z kodeksu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • brak przywilejów pracowniczych wynikających z kodeksu pracy



PŁACA

Płaca to cykliczne wynagrodzenie wypłacane pracownikowi. Wyróżniamy płacę:

- Minimalną (2250 zł brutto),
- Netto – wynagrodzenie po potrąceniu podatków i składek na ZUS,
- Brutto – wynagrodzenie łącznie z podatkami i składnikami na ZUS.



Formy wynagradzania wynikające z systemu płac

Forma wynagradzania	Opis
Ryczałtowa	płaca określona w postaci danej kwoty (stałej lub zmiennej) za wykonanie czynności lub dzieła
Prowizyjna	płaca uzależniona od efektów pracy, wyrażona w % od ustalonej wartości wykonanej pracy (np. 2% od wartości sprzedaży powyżej 10 tys. zł)
Akordowa	płaca obliczana od ilości lub wartości wykonanej produkcji
Czasowa	płaca uzależniona od liczby przepracowanych godzin i stawki indywidualnego zaszeregowania, wyrażona jako kwota miesięczna (np. 2400 zł netto za miesiąc pracy na całym etacie)
Czasowo-premialna	płaca złożona z dwóch elementów: płacy umownej za czas pracy (np. 1500 zł netto) oraz premii regulaminowej lub uznaniowej za efekty pracy
Czasowo-prowizyjna	płaca złożona z dwóch elementów: płacy umownej za czas pracy (np. 1500 zł netto) oraz udziału w wartości efektów pracy (np. 0,01% wartości sprzedaży)

