

Źródło:

<http://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/695264/ABC%20um%C3%B3w%20o%20prac%C4%99/516aac3d-131c-4972-8b3b-35756a406549?t=1426760452000>

Umowa – co powinniśmy wiedzieć

Rozpoczynając pracę spotykamy się z różnymi rodzajami umów. Czasami możemy mieć problem z zapamiętaniem, jakie są ich główne założenia i czym się od siebie różnią, dlatego poniżej przedstawimy w skrócie najważniejsze informacje o tych bardzo ważnych dla nas dokumentach.

1. RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Wyróżniamy trzy rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony (także umowa na zastępstwo),
- na czas nieokreślony.

1.1. UMOWA NA OKRES PRÓBNY

Czas trwania: maksymalnie 3 miesiące.

Ilość: Może być zawarta tylko raz. Wyjątek – umowa na okres próbny dotyczy innego stanowiska, występuje co najmniej 3-letnia przerwa w zatrudnieniu.

Pracownik ma prawo do:

- urlopu wypoczynkowego,
- zwolnienia chorobowego,
- bezpłatnej opieki zdrowotnej,
- wynagrodzenia,
- okresu wypowiedzenia.

Inne:

- ochrona kobiet w ciąży – gdy umowa zawarta jest na okres powyżej jednego miesiąca i rozwiązałaby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży – pracodawca musi przedłużyć umowę do końca ciąży. Kobieta ma uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego, bez prawa do urlopu macierzyńskiego.

- nie można zawierać tej umowy z młodocianymi.

1.2. UMOWA NA CZAS OKREŚLONY

Czas trwania: termin rozwiązania musi być wskazany w treści umowy. Wynosi maksymalnie 33 miesiące (łącznie – w przypadku kilku umów).

Ilość: Może być zawierana trzy razy. Kolejna umowa (lub przekroczenie 33 miesięcy) automatycznie oznacza przejście na czas nieokreślony. Zasada – umowy następują po sobie

(okres pomiędzy rozwiązaniem jednej a zawarciem kolejnej umowy nie może przekraczać jednego miesiąca), kolejne umowy muszą zostać rozwiązane.

Pracownik ma prawo do:

- urlopu wypoczynkowego,
- zwolnienia chorobowego,
- bezpłatnej opieki zdrowotnej,
- wynagrodzenia,
- okresu wypowiedzenia.

1.2.1. UMOWA NA ZASTĘPSTWO

Czas trwania: zastępstwo pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych, np. z powodu choroby, urlopu wychowawczego lub bezpłatnego, itp.

Możliwość zatrudnienia na 3-miesięczny okres próbny.

Różnice od umowy na czas określony: nie przekształca się na umowę na czas nieokreślony, nawet po zawarciu jej po raz czwarty lub przekroczeniu 33 miesięcy.

Zakres pracy (stanowiska): ten sam, co umowa o pracę zastępowanego pracownika. Może określać inny wymiar czasu pracy i inną wysokość wynagrodzenia.

Pracownikowi przysługuje:

- ubezpieczenie społeczne (bezpłatna opieka medyczna i zwolnienie podczas choroby).

Inne:

- kobiety w ciąży nie są chronione przez ten typ umowy.

1.3. UMOWA O PRACĘ

Czas trwania: bezterminowo – konieczne jest uzasadnienie decyzji o zwolnieniu.

Pracownik posiada:

- ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, zdrowotne;
- ochronę wynagrodzenia i czasu pracy;
- okres wypowiedzenia;
- uprawnienia urlopowe oraz szczególne dla grup zawodowych;
- ochronę dla kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych.

Umowa o pracę powinna:

- być zawarta na piśmie w dwóch egzemplarzach, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika i podpisana przez obie strony;
- zawierać strony umowy, rodzaj umowy, datę, rodzaj i miejsce pracy, wymiar etatu, wynagrodzenie, termin rozpoczęcia pracy, podpisy pracodawcy i pracownika.

2. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę może być rozwiązana:

- za porozumieniem stron,
- za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia,
- po upływie czasu, na który została zawarta.

Porozumienie stron: oświadczenie woli pracodawcy i pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę. W tym przypadku może nie być okresu wypowiedzenia. Obowiązuje forma pisemna i dokładna data rozwiązania współpracy.

Wypowiedzenie: oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy (po upływie wypowiedzenia – czyli czasu od jego złożenia do rozwiązania umowy). Powinno być sporządzone na piśmie.

- umowa na okres próbny: może być rozwiązana w ten sposób jedynie przed końcem okresu próbnego;
- umowa na czas określony: może być rozwiązana w ten sposób przed końcem okresu, na który została zawarta lub podczas upadłości/likwidacji pracy;
- umowa na czas nieokreślony: musi zawierać przyczynę wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia wynosi:

- umowa na okres próbny: 3 dni robocze, gdy okres próbny nie przekracza 2 tygodni; 1 tydzień, gdy dłuższy niż 2 tygodnie; 2 tygodnie, gdy co najmniej 3 miesiące.
- umowa na czas określony i nieokreślony: 2 tygodnie, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, gdy co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, gdy co najmniej 3 lata.

Wyjątek: umowa na czas określony i nieokreślony - ogłoszenie upadłości, likwidacja lub inne przyczyny nietyczące pracowników – można skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia najwyżej do jednego miesiąca. Pracownik otrzymuje odszkodowanie (wysokość wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia). Pracodawca może zwolnić z obowiązku świadczenia pracy podczas okresu wypowiedzenia (pracownik zachowuje wtedy prawo do wynagrodzenia).

Podczas co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik posiada:

- 2 dni robocze zwolnienia (dwutygodniowe i miesięczne wypowiedzenie),
 - 3 dni robocze zwolnienia (trzymiesięczne wypowiedzenie),
- na szukanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy (nie dotyczy upadłości lub likwidacji):

- w czasie urlopu pracownika;
- usprawiedliwionej nieobecności, np. choroby;
- w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego (także ojca korzystającego z części urlopu macierzyńskiego);
- od złożenia wniosku o udzielanie urlopu wychowawczego do jego końca;
- od dnia doręczenia karty powołania do czynnej służby wojskowej do jej odbycia;
- młodocianemu podczas przygotowania zawodowego.

Rozwiązać umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) może:

- pracodawca - z przyczyn zawinionych przez pracownika (np. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, popełnienie przestępstwa w czasie trwania umowy, zawiniona przez pracownika utrata uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku);
- pracownik - jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe; gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika.

Rozwiązanie umowy z upływem czasu (umowy na okres próbny i czas określony, w tym na zastępstwo): nie trzeba dodatkowych oświadczeń.

Bezprawne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia: pracownik może wystąpić do sądu w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

3. UMOWY CYWILNOPRAWNE

Umowy cywilnoprawne regulowane są przepisami Kodeksu cywilnego.

Najczęściej stosowane są:

- umowy zlecenia,
- umowy o dzieło.

3.1. UMOWA ZLECENIA

Umowa zlecenia – wykonanie określonej czynności prawnej przez zleceniobiorcę dla zleceniodawcy. Odpłatnie lub nieodpłatnie (w drugim przypadku musi to zostać zaznaczone w umowie). Tzw. umowa starannego działania - ważna jest wykonywana praca na rzecz zleceniodawcy, niekoniecznie musi prowadzić do określonego rezultatu.

Forma: zawarta ustnie, pisemnie, w sposób dorozumiany.

Czas trwania: brak ograniczeń.

Składki: zdrowotna (chyba, że jest już opłacana z innego tytułu), chorobowa dobrowolna.

Inne: brak urlopu wypoczynkowego.

Wypowiedzenie: możliwe przez każdą ze stron, w każdym czasie. Gdy umowa jest odpłatna zleceniodawca ma wypłacić zleceniobiorcy część wynagrodzenia, odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom.

3.2. UMOWA O DZIEŁO

Umowa o dzieło – zobowiązanie do wykonania określonego dzieła i wypłaty za nie wynagrodzenia. Tzw. umowa rezultatu - ważny jest efekt końcowy, a nie to kiedy i w jaki sposób jest realizowana umowa. Jest odpłatna i dwustronnie zobowiązująca. Zamawiający może odstąpić od umowy, gdy przedmiot umowy będzie niewłaściwie lub nieterminowo wykonany.

Umowa musi określać:

- rodzaj dzieła,
- termin wykonania,
- sposób i wysokość wynagrodzenia.

Składki: bez konieczności opłacania składek z tytułu ubezpieczenia (wyjątek: gdy wykonawca dzieła robi to na rzecz swojego pracodawcy).

Pracownik nie posiada: ochrony socjalnej.

Staż pracy: nie wlicza się do ogólnego stażu pracy.

Pracodawca nie zapewnia: urlopu, odprawy pieniężnej, zasiłku, odpowiednich warunków BHP.

Wynagrodzenie: wysokość powinna być zawarta w umowie. Jeśli nie jesteśmy w stanie podać konkretnej kwoty, wówczas można zawrzeć informacje, które określą co wpłynie na wyższe, a co na niższe wynagrodzenie. W umowie o dzieło zapłata może mieć charakter ryczałtowy lub kosztorysowy.

Dzieło o charakterze działalności twórczej: gdy przenosi się prawa autorskie na zamawiającego – koszty uzyskania przychodu – 50%. W pozostałych przypadkach – 20%.

Rozwiązanie umowy: gdy przyjmujący zlecenie umiera lub jest niezdolny do pracy (dzieła, które zależą od osobistych cech przyjmującego zamówienie). W tym przypadku, jeżeli materiał należał do zamawiającego, dzieło zostało częściowo wykonane i przedstawia wartość dla zamawiającego – powinien on zapłacić odpowiednią część wynagrodzenia i odebrać materiał.

Roszczenia: przedawniają się po upływie dwóch lat od oddania dzieła lub od dnia, w którym powinno być odebrane według umowy.