

WYDZIAŁ FILOLOGICZNY  
—— RYNEK PRACY



Uniwersytet  
Wrocławski

---

Prawna ochrona pracy.  
Praktyka zawodowa i staże zawodowe.  
Podstawowe warunki zatrudnienia.

---

mgr Marek Choczaj

inspektor Państwowej Inspekcji Pracy

Rok akademicki 2017/2018

# Nawiązywanie stosunku pracy - umów o pracę

## *Podstawy prawne:*

### **art. 22** Kodeksu pracy

Przez nawiązanie stosunku pracy 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.

### **art. 25** Kodeksu pracy.

Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony lub na czas określony.  
Każda z tych umów może być poprzedzona umowa o pracę na okres próbny – do 3 miesięcy.

# Umowa o pracę

*Cechy stosunku pracy:*

**art. 22** Kodeksu pracy

- praca pod kierownictwem
- praca w określonym miejscu
- praca w określonym czasie
- praca za wynagrodzeniem

# Nawiązywanie umów o pracę

## Rodzaje umów o pracę:

- na czas nieokreślony,
- na czas określony  
(czas określony- na zastępstwo)
- na okres próbny – umowa poprzedzająca każdą z ww. umów.

# Nawiązywanie umów o pracę

## Informacja o warunkach zatrudnienia

- art.29 § 3 Kodeksu pracy

**Pracodawca w ciągu 7 dni od zatrudnienia- informuje o:**

1. dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
2. częstotliwości wypłaty wynagrodzenia
3. wymiarze urlopu wypoczynkowego,
4. okresie wypowiedzenia,

**Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku wydania Regulaminu Pracy - to dodatkowo;**

5. porze nocnej,
6. miejscu, terminie i czasie wypłaty,
7. przyjętym sposobie potwierdzania obecności w pracy i usprawiedliwiania jej nieobecności.

# Ustanie zatrudnienia

## **Rozwiązanie umowy o pracę**

(po dokonaniu określonych czynności)

- art. 30 k.p.

w szczególności:

- art. 52 k.p.

- art. 53 k.p.

- art. 55 k.p.

## **Wygaśnięcie umowy o pracy**

(ustanie z mocy prawa)

- art. 63, art.63<sup>1</sup>,art.63<sup>2</sup>,art.66 k.p.

# Ustanie zatrudnienia

## Rozwiązanie umowy o pracę

1. **Porozumienie stron** - art.30 § 1 ust.1 k.p.
2. **Za wypowiedzeniem** - art. 30 § 1 ust.2 k.p.
  - przez pracownika,
  - przez pracodawcę.
3. **Bez wypowiedzenia** - art. 30§ 1pkt.3 i art. 52,53,55 k.p.
  - z winy pracownika,
  - bez winy pracownika,
  - z winy pracodawcy.
4. **Upływ okresu, na który umowa była zawarta**
  - art.30 § 1 ust. 4 k.p.

# Rozwiązanie umowy - bez wypowiedzenia

## 1. Rozwiązanie umowy o pracę - bez wypowiedzenia

(natychmiastowe ustanie zatrudnienia) –

- **art.52 k.p. – z winy pracownika:**
  - ciężkie naruszenie podst. obowiązków
  - popełnienia przestępstwa,
  - zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wyk. danej pracy.
  
- **art.53 k.p. - bez winy pracownika :**
  - niezdolność do pracy dł. niż okres pobierania zasiłku chorobowego (182 dni + pierwsze 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego),
  - usprawiedliwiona nieobecność w pracy -dł. niż 1 miesiąc.
  
- **Art.55 k.p. - z winy pracodawcy:**
  - brak przeniesienia do innej pracy - gdy stwierdzono szkodliwy wpływ danej pracy na zdrowie pracownika,
  - ciężkie naruszenia obowiązków przez pracodawcę.

2017-10-21



# Rozwiązanie umowy o pracę

**Rozwiązanie - za wypowiedzeniem;**

**Dotyczy:**

umów na czas określony i nieokreślony oraz na okres próbny,

**Forma wypowiedzenia:**

na piśmie,

z podaniem uzasadnienia (dot. umowy na czas nieokreślony)

# Ochrona trwałości stosunku pracy

**Zakaz wypowiedzania umowy o pracę;  
m.in.**

**-art.39 k.p.** - pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,  
wyjątek - art.40 k.p.

**-art. 41 k.p.** . - w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy  
wyjątek - art.41<sup>1</sup>k.p.

# Ochrona trwałości stosunku pracy

- **Pracownice w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.**

- ⇒ **art.177 k. p.** - pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy w okresie ciąży pracownicy i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- ⇒ Art.. 182.3 kp – urlop ojcowski

**WYJĄTEK-** Chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy  
i reprezentująca zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę.

Rozwiązanie takie jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy

- ⇒ Ustawa z 13.03.2003r- pracodawca może wypowiedzieć jedynie dotychczasowe warunki pracy - art. 5 ww.ustawy.

2017-10-21

# Szczególna ochrona związana z rodzicielstwem

- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej  
/ pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży w porze nocnej jest obowiązany zmienić rozkład czasu pracy umożliwiając pracę poza pora nocną - przy braku możliwości – przenosi do innej pracy lub zwalnia z obowiązku świadczenia pracy/.
- zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy
- zakaz zatrudniania w przerywanym czasie pracy  
- **art. 178 k.p.**<sup>2017-10-21</sup>

# Prawa przysługujące pracownikom:

## 1. Wynagrodzenie

- minimalne w roku 2018 roku to 2100 zł brutto
- wypłacane najpóźniej do 10 dnia kolejnego miesiąca o czym stanowi
- art. 85 § 2 KP

## 2. Czas pracy:

- przeciętnie 40 godzin tygodniowo
- przeciętnie 5 dni w tygodniu
- 11 godzinny dobowy odpoczynek
- 35 godzinny tygodniowy odpoczynek
- za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 1511 KP należy się czas wolny (na wniosek pracodawcy w skali 1 do 1,5) lub dodatek do wynagrodzenia (50 % z tytułu przekroczenia dobowego i 100% z za pracę w niedzielę i święta)

### 3. Urlop wypoczynkowy

#### Wymiar urlopu

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat
- Do okresu zatrudnienia od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy .

Wliczeniu podlegają również okresy nauki z tytułu ukończenia :

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- szkoły policealnej - 6 lat,
- szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa w pkt. 1-6, nie podlegają sumowaniu



# UMOWY CYWILNOPRAWNE

## UMOWA ZLECENIE

### Cechy typowe dla umowy zlecenia :

- jest to umowa zobowiązująca do dokonania określonych czynności bez zobowiązania do osiągnięcia określonego rezultatu (umowa starannego działania)
- Strony umowy : zleceniodawca i zleceniobiorca
- Nie wymaga formy pisemnej (ustne porozumienie, sposób dorozumiany)
- Dopuszcza się wykonanie zlecenia przez osobę trzecią - zastępca.
- W trakcie jej trwania występuje element podporządkowania, czyli zleceniodawca może udzielać wskazówek zleceniobiorcy.

- ustalone wynagrodzenie jest płatne po wykonaniu zlecenia
- obowiązek zwrotu przez zleceniodawcę wydatków poniesionych przez zleceniobiorcę
- umowa wygasa po wykonaniu zleconej usługi
- możliwość wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron

Jeżeli czyni to zleceniodawca winien zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, a także uiścić odpowiednią część wynagrodzenia

Jeżeli czyni to zleceniobiorca bez ważnego powodu, odpowiada wobec drugiej strony za powstałą z tego tytułu szkodę.

Nie opłaca się składek na ubezpieczenie społeczne od umów zlecenia zawartych z uczniami/studentami którzy nie ukończyli 26 rok życia.

Uchwalona ustawa o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw wprowadzi stawkę **minimalną za 1 godzinę** pracy dla:

- zleceniobiorców.

- osób zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu.

Nowelizacja określa ponadto sposób ustalania wysokości minimalnej stawki godzinowej, zakazuje zrzeczenia się prawa do minimalnej stawki godzinowej. Nakazuje też ewidencjonować godziny „pracy” i określa sposoby, jak to robić. Poza tym ustanawia kary w przypadku wypłaty niższej niż minimalna godzinowej stawki wynagrodzenia.

Po zmianach nie będzie już takich możliwości. Mimo zasady swobody zawierania umów, **będziemy musieli ustalić w umowie:**

- wynagrodzenie w stawce równej **co najmniej minimalnej** stawce godzinowej określonej przepisami (jeśli będzie za niska i tak trzeba będzie płacić minimalną);
- wypłatę wynagrodzenia **w formie pieniężnej** (w innej formie można będzie wypłacać tylko część przewyższającą minimalną stawkę godzinową);
- wypłatę wynagrodzenia **co najmniej raz w miesiącu** przy umowach dłuższych niż 1 miesiąc.

Ponadto wynagrodzenia w zakresie minimalnej stawki godzinowej **nie będzie można wypłacać innej osobie**, a zleceniobiorca (wykonujący usługi) nie będzie mógł zrzec się go. Przeniesienie praw do wynagrodzenia lub zrzeczenie się go może dotyczyć jedynie części wynagrodzenia przekraczającej wysokość minimalnej stawki godzinowej.

# UMOWA O DZIEŁO

Przez umowę o dzieło przejmujący zamówienie zobowiązuje się do uzyskania określonego wyniku swoich działań, a zamawiający do zapłacenia wynagrodzenia (umowa rezultatu)

## Cechy charakterystyczne:

- umowa wzajemna, której przedmiotem jest osiągnięcie określonego rezultatu,
- odpłatna, forma zapłaty - w pieniądzu bądź w naturze
- nie musi być wykonana osobiście
- podporządkowanie wskazówkom zamawiającego występuje znikomo

Od umowy o dzieło nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne

## Umowę z wolontariuszami mogą zawierać:

- Organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia).
- Organy administracji publicznej, jednostki im podległe lub przez nie nadzorowane (szpitale, ośrodki pomocy społecznej, przedszkola, ministerstwa).
- Podmioty kościelne prowadzące działalność pożytku publicznego (Caritas Polska).
- Stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego .

# Obowiązki organizacji zatrudniającej wolontariusza:

- Poinformować o jego prawach i obowiązkach.
- Zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
- Poinformować o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa.
- Pokryć koszty podróży i diet (chyba, że wolontariusz zwolni z tego obowiązku organizacji).
- Inne koszty związane z wykonywanymi obowiązkami.
- Zapewnić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (wolontariusz wykonujący świadczenie przez okres nie dłuższy niż 30 dni).

# Praktyka absolwencka:

- Osoba, która ukończyła co najmniej gimnazjum i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia.
- Praktykę odbywa się na podstawie pisemnej umowy o praktykę absolwencką, która nie może być dłuższa niż 3 miesiące.
- Umowa powinna określać w szczególności:
  - rodzaj pracy, w ramach której praktykant ma uzyskiwać doświadczenie i nabywać umiejętności praktyczne;
  - okres odbywania praktyki;
  - tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki;
  - wysokość świadczenia pieniężnego, jeżeli praktyka ma być odbywana odpłatnie



- Praktyka może być odbywana odpłatnie lub nieodpłatnie, przy czym wysokość miesięcznego wynagrodzenia nie może przekraczać dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Umowa nie może dotyczyć pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 23715 KP.
- Podmiot przyjmujący na praktykę zapewnia praktykantowi, na dotyczących pracowników zasadach bezpieczne i higieniczne warunki odbywania praktyki.
- W przypadku gdy praktyka odbywana jest:
  - 1) nieodpłatnie - umowa może być rozwiązana na piśmie w każdym czasie;
  - 2) odpłatnie - umowa może być rozwiązana na piśmie z zachowaniem siedmiodniowego terminu wypowiedzenia.

Podmiot przyjmujący na praktykę, na wniosek praktykanta, jest zobowiązany wystawić na piśmie zaświadczenie o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki.

# ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ

(Ustawa z dnia 9 lipca 2003r. „O zatrudnianiu pracowników tymczasowych” (Dz. U. z dnia 22 września 2003r. Nr 166, poz. 1608 ze zm.)

## Definicja pracy tymczasowej

wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż określony w ustawie zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika.

**Pracownik tymczasowy** – pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika

**Agencja pracy tymczasowej** – podmiot zatrudniający pracowników tymczasowych, wynajmujący ich zgłaszającym zapotrzebowanie pracodawcom użytkownikom.  
Jest pracodawcą dla pracownika tymczasowego.

**Pracodawca użytkownik** – pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę :

- na czas określony lub
- na czas wykonania określonej pracy

Umowa powinna określać:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę zawarcia umowy,
- wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania pracy tymczasowej.

- warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika w szczególności:
- rodzaj pracy,
- wymiar czasu pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa powinna być potwierdzona na piśmie najpóźniej w drugim dniu wykonywania pracy.

umowa na czas określony - strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

za trzydniowym wypowiedzeniem - umowa na okres nieprzekraczający 2 tygodni

za jednotygodniowym wypowiedzeniem - umowa zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie

Do pracowników tymczasowych nie stosujemy  
ustawy o zwolnieniach grupowych  
art. 177 § 3 k.p.  
art. 25 .1

## Ograniczenie okresu wykonywania pracy tymczasowej

W okresie 36 kolejnych miesięcy - nie może przekroczyć 18 miesięcy.

### WYJĄTEK - 36 miesięcy

Praca wykonywana w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika, obejmująca zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika.

Ponowne skierowanie do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika - nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

# Urlop

**2 dni** - za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika;

## Urlop nie przysługuje

- za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów

- za okres trwania umowy z APT w którym nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy użytkownika (pracodawca użytkownik rezygnuje z pracownika tymczasowego przed końcem okresu na jaki została zwarta umowa; faktyczne zaprzestanie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika przez pracownika)

- gdy łączny okres zatrudnienia w APT jest krótszy niż 30 dni (suma okresów pracy)



## Uwaga !!!

Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

# Outsourcing

**Definicja** : z ang. : **outside**- *zewnątrzny* i **recourse** - *zasoby, zapasy, środki*

Definicja biznesu – **outsourcing** - polega na;

- Przekazaniu zewnętrznym usługodawcom, zgodnie z postanowieniami w umowie (kontrakcie), powtarzających się wewnętrznych zadań organizacji, związanych z ich realizacją pracowników, maszyn, urządzeń, wyposażenia, technologii i innych zasobów oraz kompetencji decyzyjnych, dotyczących ich wykonania. [M.F.Greaver II,1999, s.3]

*Polsce dotyczy to; m.in. Księgowości- finanse, kadr, rekrutacji, sprzątnia, informatyki, biura obsługi klientów)*

# Samozatrudnienie

## *Polega na ;*

- Wykonywaniu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą, w formie jednoosobowej, na własny rachunek i ryzyko.

- Od 2007r zwraca się uwagę na ;

## Sposób wykonywania tych czynności ;

- czy pod kierownictwem, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego,
- czy wykonujący czynności nie ponosi ryzyka gosp. związanego z tymi czynnościami na rzecz zlecającego,
- czy zlecający ponosi odpowiedzialność za ich rezultat wobec osób trzecich, za wyjątkiem odpowiedzialności za czyny niedozwolone.

Wówczas to może zostać zakwestionowana taka działalność gospodarcza przez np. ZUS lub US, domagając się nie dopłaconych składek i podatku.