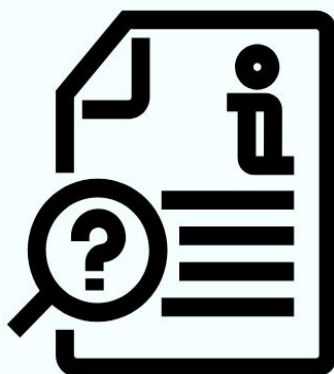




Zasoby informacji zawodowych PUP w Żninie

10. Informacje o warunkach świadczenia pracy



Warunki świadczenia pracy



Najbardziej podstawową i powszechną formą zatrudnienia pracownika jest stosunek pracy, czyli umowa o pracę.

❖ Umowa o pracę

Umowa o pracę to zatrudnienie pracownicze, które polega na świadczeniu pracy na podstawie **stosunku pracy**. Do zatrudnienia tego stosujemy przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

Przez nawiązanie **stosunku pracy** pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem. Stosunek pracy tworzą dwa podmioty – pracodawca i pracownik.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.

Pracownikiem jest osoba fizyczna, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Cechy stosunku pracy:

- podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy,
- odpłatność wykonywanej pracy,
- praca wykonywana jest osobiście przez pracownika,
- powtarzalność czynności w określonych odcinkach czasowych,
- pracodawca ponosi ryzyko związane z prowadzoną działalnością,
- praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Pracodawca ponosi:

- ryzyko techniczne – konsekwencje nieświadczenia pracy przez pracownika z przyczyn technicznych, np. przestój,
- ryzyko osobowe – konsekwencje błędów popełnianych przez pracownika,
- ryzyko gospodarcze – związane ze złą kondycją ekonomiczną przedsiębiorstwa,
- ryzyko socjalne – polegające na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych (ZFŚS, wypłata świadczenia urlopowego).

Gwarancja minimalnego wynagrodzenia

Pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje **wynagrodzenie**. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę, osobom trzecim.

Pracownik zatrudniony na umowę o pracę ma zagwarantowane **minimalne wynagrodzenie**.

Prawa pracownika związane z zatrudnieniem na umowę o pracę:

- coroczne, płatne urlopy wypoczynkowe (20 bądź 26 dni),
- zwolnienia od pracy (tzw. urlopy okolicznościowe),
- przepisy ochronne dotyczące czasu pracy (prawo do przerwy w pracy, odpoczynku dobowego i tygodniowego),
- limit pracy w godzinach nadliczbowych i obowiązkowa rekompensata tej pracy w postaci udzielenia czasu wolnego bądź zapłaty dodatku,
- ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, np.:
 - pracownic w ciąży i pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, ojcowskich,
 - pracowników w okresie 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego,
 - pracowników podczas korzystania z urlopu wypoczynkowego czy w trakcie zwolnienia chorobowego,



- przepisy ochronne związane z rodzicielstwem m.in.:
 - prawo do urlopów: macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, ojcowskich, opiekuńczych,
 - przedłużenie umowy do dnia porodu,
- pracodawca odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz zdrowotne, a z tego tytułu przysługuje m.in. bezpłatna opieka lekarska,
- kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem przepisów związanych z zatrudnieniem pracowniczym sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, a sądy pracy rozstrzygają spory wynikające ze stosunku pracy.

Rodzaje umów o pracę



🚦 Umowa na okres próbny

- umowa ta z reguły poprzedza zawarcie umowy o pracę;
- łączny okres próbny u jednego pracodawcy nie może przekroczyć 3 miesięcy;
- ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem 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.
 - pozwala sprawdzić pracodawcy umiejętności i kwalifikacje pracownika na danym stanowisku; pracownikowi daje możliwość oceny, czy dana praca spełnia jego oczekiwania;

- możliwość rozwiązania umowy na okres próbny za wypowiedzeniem - okres wypowiedzenia zależy od czasu trwania umowy (jeśli okres próbny trwa mniej niż 2 tygodnie, to okres wypowiedzenia wynosi 3 dni; jeśli okres próbny trwa powyżej 2 tygodni, ale krócej niż 3 miesiące - okres wypowiedzenia wynosi 1 tydzień; jeśli okres próbny trwa 3 miesiące – okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie).

Umowa na czas określony

- zawierana na z góry określony okres;
- pracodawca może zawrzeć z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony, przy czym łączny okres obowiązywania tych umów nie może trwać dłużej niż 33 miesiące. Przerwa między kolejnymi umowami nie ma znaczenia (wyjątek stanowią umowy o pracę zawarte na czas określony: w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy):
 - w okresie trwania umowy istnieje podporządkowanie pracownika pracodawcy;
 - pracodawca ponosi ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym w czasie trwania umowy;
 - okresy wypowiedzenia (2 tygodnie, jeżeli pracownik pracował do 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracował co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracował co najmniej 3 lata).

Umowa na czas nieokreślony

- brak określonego z góry czasu trwania stosunku pracy;
- podporządkowanie pracownika pracodawcy;
- pracodawca ponosi ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym;
 - najlepiej chroni pracownika przed zwolnieniem, w związku z tym niesie największe obciążenia dla pracodawcy;
 - okresy wypowiedzenia (2 tygodnie, jeżeli pracownik pracował do 6 miesięcy;

1 miesiąc, jeżeli pracował co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracował co najmniej 3 lata)

- może być przez pracodawcę wypowiedziana tylko z uzasadnionych powodów, a jeśli pracownik poprosi o reprezentowanie go przez związek zawodowy, to także dopiero po uprzedniej konsultacji pracodawcy z tym związkiem.

Umowa w celu przygotowania zawodowego

- celem jest przygotowanie osoby młodocianej do wykonywania określonego zawodu – przez osobę młodocianą rozumie się osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat;
- do umowy tego typu stosuje się przepisy regulujące umowy na czas nieokreślony;
- pracodawca ma obowiązek umożliwić uczniowi uczestniczenie w zajęciach szkolnych;
- istnieje możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w sytuacji, kiedy osoba młodociana nie wywiązuje się ze swoich obowiązków służbowych lub szkolnych; kiedy okazuje się, że osoba młodociana nie może wykonywać określonego zawodu; w niekorzystnej sytuacji przedsiębiorstwa (np. upadłość, likwidacja, restrukturyzacja), która uniemożliwia przygotowanie osoby młodocianej do danego zawodu.

Umowy cywilno-prawne

Umowy cywilno-prawne regulowane są przez kodeks cywilny, a nie przez kodeks pracy, pozwalają na większą swobodę podejmowania działań, dopuszczalna jest możliwość podzlecania pracy oraz bardziej niż czas i miejsce liczy się samo wykonanie pracy.

Rodzaje umów cywilno-prawnych:

- umowa zlecenia,
- umowa o dzieło,
- umowa agencyjna,
- umowa o prace nakładczą,
- leasing pracowniczy (praca tymczasowa),
- telepraca,
- samozatrudnienie.



Umowa zlecenia – przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla dającego zlecenie (zleceniodawcy). Umowa zlecenia określana jest jako umowa starannego działania, tak samo jak umowa o pracę. Umowa zlecenia nie jest umową rezultatu. Zleceniobiorca jest zobowiązany do starannego działania i dołożenia należytej staranności w wykonywaniu czynności będących przedmiotem zlecenia. Zleceniodawca nie ma obowiązku udzielenia urlopu, wypłaty odprawy czy odpłatności za czas choroby. Jeśli umowa zlecenia stanowi jedyne źródło dochodu z pracy - obowiązkowe jest opłacanie wszystkich składek ubezpieczenia społecznego (emerytalne, rentowe, wypadkowe – jeśli praca będzie wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę), składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek (chorobowe jest dobrowolne).

Umowa o dzieło - przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową skutkującą osiągnięciem konkretnego sprawdzalnego rezultatu. W ramach tej umowy wykonawca zobowiązuje się do stworzenia dzieła odpowiadającego wymaganiom zamawiającego. Taki rodzaj umowy zakłada swobodę i samodzielność w wykonywaniu dzieła, a jednocześnie nietrwałość stosunku prawnego, gdyż wykonanie dzieła ma charakter jednorazowy i jest zamknięte terminem wykonania. Umowa o dzieło nie gwarantuje prawa do urlopów, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych czy świadczeń z funduszu socjalnego oraz brak obowiązku opłacania jakichkolwiek ubezpieczeń społecznych (wyjątek: chyba że jest zawarta z własnym pracownikiem).

Umowa agencyjna

W ramach umowy agencyjnej przyjmujący zlecenie jest zobowiązany do pośrednictwa w zawieraniu umów na rzecz lub w imieniu zlecającego oraz obie strony umowy muszą być przedsiębiorcami, którzy prowadzą działalność gospodarczą. Umowę agencyjną zawiera się na czas określony lub nieokreślony oraz określa się wynagrodzenie (ustalane najczęściej w postaci prowizji). Umowa ta stosowana jest głównie w branży agentów ubezpieczeniowych, pośredników finansowych i akwizytorów, także w przypadku osób prowadzących sklepy, bary, stacje benzynowe.

Umowa o pracę nakładczą

Umowa o pracę nakładczą dotyczy świadczenia usług pracy chałupniczej. Polega na wykonywaniu określonych czynności poza siedzibą pracodawcy, najczęściej w domu wykonawcy. Osoba wykonująca taką pracę nie ma obowiązku osobistego jej świadczenia, ponieważ może powierzyć jej wykonanie innym osobom. Samodzielnie organizuje również swój czas pracy oraz warsztat pracy. Umowa tego rodzaju może być zawarta nawet na kilka lat. Powinna ona określać minimalną miesięczną płacę, która nie może być niższa od obowiązującego najniższego wynagrodzenia.

Rozwiązanie umowy może nastąpić w każdej chwili na mocy porozumienia stron, natomiast w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony możliwe jest jej wypowiedzenie z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. W zakresie ubezpieczeń społecznych składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe są dla nakładców obowiązkowe, składka na ubezpieczenie chorobowe ma charakter dobrowolny, natomiast ubezpieczenie wypadkowe nie znajduje w tym przypadku zastosowania.

Leasing pracowniczy (praca tymczasowa)

Leasing pracowniczy, nazywany również pracą tymczasową, polega na zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony przez agencję pracy tymczasowej, która następnie kieruje go do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika. W tym modelu zatrudnienia agencja pracy tymczasowej zawiera umowy zarówno z pracodawcą użytkownikiem, jak i z pracownikiem tymczasowym. To agencja jest formalnym pracodawcą i zatrudnia pracownika na czas określony lub na czas wykonania konkretnej pracy. Do jej obowiązków należy zawarcie i rozwiązanie umowy z pracownikiem, wypłata wynagrodzenia, odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne i podatków, udzielanie urlopu oraz wydanie świadectwa pracy. Pracownik tymczasowy nie może być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy użytkownika na porównywalnych stanowiskach. Zakres jego uprawnień pracowniczych jest zbliżony do uprawnień pracownika etatowego, jednak występują pewne różnice, takie jak nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pracy oraz fakt, że nie ma do niego zastosowania tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych.

Telepraca

Telepraca jako jedna z elastycznych form zatrudnienia umożliwia dopasowanie czasu pracy do indywidualnego rytmu pracownika lub potrzeb jego rodziny - atrakcyjne zwłaszcza dla kobiet wychowujących dzieci - daje możliwość łatwiejszego połączenia życia rodzinnego i zawodowego. Wyróżniamy formy telepracę w formie: domowa, przemienna, mobilna.

Samozatrudnienie

Samozatrudnienie to forma wykonywania pracy polegająca na prowadzeniu przez osobę fizyczną własnej działalności gospodarczej i świadczeniu usług na własny rachunek oraz na własne ryzyko. Osoba samozatrudniona nie pozostaje w stosunku pracy, lecz działa jako przedsiębiorca, samodzielnie organizując czas i sposób wykonywania pracy, ponosząc odpowiedzialność za jej rezultaty oraz rozliczając się z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne we własnym zakresie.

Przedsiębiorca sam opłaca podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne, a w przypadku, gdy koszty wykonania pracy przekroczą uzgodnioną w umowie z zamawiającym zapłatę, sam ponosi stratę.



Więcej informacji na:

www.biznes.gov.pl/pl/portal/0516

www.podatki.gov.pl/

www.pip.gov.pl/

www.gov.pl/

poradnikprzedsiębiorcy.pl/content-marketing

przepisy.gofin.pl/

Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy

Zasoby informacji zawodowych przeznaczone są dla osób zarejestrowanych i niezarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żninie.

**Miejsce udostępniania zasobów informacji:
Powiatowy Urząd Pracy w Żninie
ul. Składowa 4
88-400 Żnin
Doradcy zawodowi - stanowiska 11-14**