

I. RODZAJU UMÓW O PRACĘ

1. Umowa na okres próbny

- Może poprzedzić każdą inną umowę
- Może być zawarta na okres do 3 miesięcy
- Podlega wypowiedzeniu

2. Umowa na czas określony

- Ściśle określony czas trwania
- Oznaczona data zawarcia oraz termin jej zakończenia
- Nie może być rozwiązana za wypowiedzeniem za wyjątkiem spełnienia 2 warunków:
 - Została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy
 - Strony zawarły informację o możliwości jej wypowiedzenia (2 tygodnie)

Art. 25¹ – 3 umowa na czas określony jest umową na czas nieokreślony!!!

3. Umowa na czas wykonywania określonej pracy

- Czas jej trwania jest wyznaczony okresem wykonania określonego zadania (np. data podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego, data odbioru technicznego).

4. Umowa na czas nieokreślony

- Jest to jedyna nieterminowa umowa o pracę w prawie polskim.
- Może być rozwiązana za wypowiedzeniem

5. Umowa na czas zastępstwa – wprowadzona w 2003 roku.

- Musi być podana informacja, za kogo i z jakiego powodu jest zatrudnienie. Powodem musi być usprawiedliwiona nieobecność zastępowanego pracownika (choroba, urlop macierzyński, świadczenie rehabilitacyjne).
- Umowa rozwiązuje się w ciągu 3 dni roboczych.

Wszystkie umowy z wyjątkiem umowy na okres próbny mogą być zawarte na okres próbny!!!

6. Umowa poprzez agencje pracy tymczasowej (agencja/pracownik/pracodawca użytkownik).

Do umów o pracę mogą być zawierane dodatkowe umowy:

- Umowa o zakazie konkurencji
- Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej
- Umowa szkoleniowa

II. POJĘCIE PRACOWNIK//PRACODAWCA

1. Pracownik – osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, lub spółdzielczej umowy o pracę.
2. Pracodawca – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników.

III. DEFINICJA STOSUNKU PRACY

1. Przez nawiązanie stosunku pracy 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 K.P.)
2. Stosunki pracy to stosunki społeczne, w których jeden podmiot zwany pracownikiem wskutek zawarcia umowy o pracę albo dokonania za jego zgodą aktu prawnie równorzędnego tj. mianowania, powołania bądź wyboru na stanowisko, jest obowiązany świadczyć osobiście pracę na rzecz drugiego podmiotu zwanego pracodawcą, pod jego kierownictwem w zamian za wynagrodzenie (definicja podana przez dr Perdeusa).

IV. SPOSOBY ROZWIĄZYWANIA UMÓW O PRACĘ

1. Porozumienie stron – zgodne oświadczenie woli obydwu stron stosunku pracy zmierzające do jego rozwiązania w terminie ustalonym przez obie strony.
2. Upływ czasu, na jaki umowa była zawarta (czas określony).
3. Dzień ukończenia pracy dla której wykonania była zawarta.
4. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem pewnego czasu).
 - Okres wypowiedzenia: czas między złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, a terminem wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy jest wliczany do stażu pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia.

- Termin wypowiedzenia: a) w przypadku tygodniowego lub wielokrotności terminem wypowiedzenia jest sobota, b) w przypadku miesięcznego lub wielokrotności terminem wypowiedzenia jest ostatni dzień miesiąca,
- Długość okresu wypowiedzenia – zależy od rodzaju umowy, a w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony od stażu pracy u danego pracodawcy i jest to:
 - 2 tygodnie (staż krótszy niż 6 miesięcy)
 - 1 miesiąc (staż, co najmniej 6 miesięcy)
 - 3 miesiące (staż, co najmniej 3 lata)

Możliwe jest odstępstwo od okresu wypowiedzenia 3- miesięcznego na korzyść pracownika (upadłość, likwidacja zakładu pracy lub inne przyczyny nie dotyczące pracowników). Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia do 1-go miesiąca, a za pozostałe wypłaca odszkodowanie. Czas ten jest wliczony do okresu zatrudnienia. Wypowiedzenie powinna być na piśmie (można wypowiedzieć umowę faksem, mailem, a później pocztą) z podaniem przyczyny i pouczeniem o prawie zwrócenia się do sądu z odwołaniem, ze wskazaniem terminu odwołania. Przyczyna musi być konkretna, prawdziwa i rzeczywiście istniejąca.

- Ograniczenia pracodawcy w zakresie ochrony powszechnej.

1. Sytuacja życiowa, w jakiej znalazł się pracownik;

A) Nieobecność z powodu choroby (okres pobierania wynagrodzenia chorobowego - 33 dni lub 14 dni dla osób po 50 roku życia, okres pobierania zasiłku chorobowego – 182 dni lub 270 w przypadku gruźlicy, okres świadczenia rehabilitacyjnego – 3 miesiące).

B) Wiek przedemerytalny (u pracownika powołanego – 2 lata, u pozostałych pracowników – 4 lata).

C) Ciąża - nawet, jeśli pracownica zajdzie w ciążę już w okresie wypowiedzenia, to nie można rozwiązać umowy o pracę.

D) Urlop (wypoczynkowy, bezpłatny, okolicznościowy). Sąd Najwyższy podjął uchwałę, że odwołanie pracownika z urlopu w celu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę jest sprzeczne z prawem.

E) Ochrona dotyczy pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych innych niż np. choroba. Ochrona trwa 1 miesiąc (np. powódź, czy odbywanie kary pozbawienia wolności).

F) Pracownicy przebywający na urloпах na opiekę nad dzieckiem lub na zasiłku opiekuńczym nad dzieckiem lub inną osobą.

G) Pracownicy pełniący funkcje społeczne i publiczne (działacze związkowi/członkowie załóżyciele –ochrona trwa 6 miesięcy, SIP- rok po zakończeniu pełnienia funkcji, radni- 1 rok po wygaśnięciu mandatu, posłowie i senatorowie – do 2 lat po wygaśnięciu mandatu).

2. Kryterium przeszłych zasług dla kraju:

A) Inwalidzi wojenni i wojskowi

B) Osoby represjonowane

5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – może nastąpić z inicjatywy pracownika lub pracodawcy.

- ❖ Przez pracodawcę z przyczyn zawinionych – art.52 K.P.

- Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych np.
 - nietrzeźwość pracownika
 - niewykonywanie poleceń służbowych
 - opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia
 - zakłócanie porządku w miejscu pracy
 - przywłaszczenie mienia pracodawcy
 - prowadzenie działalności konkurencyjnej pomimo podpisania umowy o zakazie konkurencji
 - Popęlnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia wykonywanie pracy na dotychczasowym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym.
 - Zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, (Np utrata prawa jazdy przez kierowcę zawodowego).

Elementy ochrony: konsultacja ze związkami zawodowymi.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej wypowiedzenie.!!!!!!!

❖ Przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych – art.53 K.P.
Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia nawet, jeśli nie można postawić pracownikowi zarzutu winy w okoliczności,

1. Gdy nieobecność pracownika wskutek choroby trwa:

- Dłużej niż 3 miesiące, a okres zatrudnienia jest krótszy niż 6 miesięcy,
 - Dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia chorobowego - 33 dni lub 14 dni dla osób po 50 roku życia, okres pobierania zasiłku chorobowego – 182 dni lub 270 w przypadku gruźlicy, okres świadczenia rehabilitacyjnego – 3 miesiące, – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy, co najmniej 6 miesięcy lub, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.
2. W razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika z innych przyczyn trwającej dłużej niż 1 miesiąc (np. zasiłek opiekuńczy).

❖ Przez pracownika bez wypowiedzenia – art.55 K.P.
Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli;

- Lekarz stwierdził szkodliwy wpływ na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go do innej pracy we wskazanym terminie.
- Pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika (np. mobing, molestowanie) wówczas pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Pracownik rozwiązujący umowę powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy na piśmie.

Takie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika ma takie skutki prawne jakby to pracodawca rozwiązał umowę za wypowiedzeniem (art. 55 par. 3).

6. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za uprzedzeniem

(art. 23¹ par. 4 K. P.)

§ 4. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 5. Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

(art. 48 par. 2 K. P.)

Pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

7. Wypowiedzenie zmieniające (art. 43)

Art. 43. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Jeżeli pracownik wyraża zgodę to jest to porozumienie zmieniające. O decyzji należy się wypowiedzieć do połowy okresu wypowiedzenia.

- V. RÓŻNICE MIĘDZY UMOWAMI, A UMOWAMI CYWILNOPRAWNYMI.
1. Zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej nie są pracownikami w rozumieniu prawa pracy (brak prawa do urlopu)
 2. Przy umowie o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej nie musi być praca świadczona osobiście, w odpowiednim miejscu i czasie.
 3. Jeżeli dana jednostka zatrudnia na podstawie o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej to nie jest pracodawcą, a zatrudnieni nie są pracownikami.
 4. Jeżeli w umowie zlecenia lub umowie o dzieło znajdzie się wzmianka o miejscu i czasie pracy to zawsze jest to umowa o pracę.
 5. Umowa cywilnoprawna może być na zasadzie wymiany.

Porównanie stosunku cywilnoprawnego i stosunku pracy

Stosunek cywilnoprawny

Umowa zlecenia, umowa o dzieło i pozostałe są umowami cywilnoprawnymi. Między stronami tych umów powstaje, więc stosunek cywilnoprawny. Cechą charakterystyczną tego stosunku jest przede wszystkim formalna równość jego stron. Między nimi nie istnieje żaden rodzaj podporządkowania względem siebie (to m.in. odróżnia stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy, gdzie takie podporządkowanie występuje). Cechą wyróżniającą umowy cywilnoprawne od umów o pracę jest także to, że nie gwarantują one osobie świadczącej pracę tzw. uprawnień pracowniczych: wynagrodzenie oraz zasiłku w czasie choroby, urlopu, przestoju w pracy itd. Z drugiej strony nie istnieje obowiązek osoby świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej stosowania dyscypliny pracy obowiązującej u określonego pracodawcy. Osoba świadcząca pracę jest również zwolniona z obowiązku wykonywania zadań wskazanych przez pracodawcę, których jednak umowa nie obejmuje.

Stosunek pracy

Umowa o pracę tworzy (w odróżnieniu od umowy cywilnoprawnej) między pracodawcą a pracownikiem stosunek pracy. Odróżnia się on w znacznym stopniu od stosunku cywilnoprawnego. Cechami charakterystycznymi stosunku pracy są:

- dobrowolność świadczenia pracy na rzecz pracodawcy,
- odpłatność pracy,
- osobisty charakter wykonywanej pracy,
- podporządkowanie pracownika wraz z odpowiadającym temu kierownictwem pracodawcy.

W przypadku nawiązania stosunku pracy, na podstawie art. 22 § 1 K.P., "pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem"

W polskim prawie praca przymusowa jest zabroniona. Stosunek pracy opiera się, bowiem na zasadzie dobrowolności.

Podstawowe różnice między umową o pracę a umową zleceniem

Umowa o pracę	<----->	Umowa zlecenie
Duża zależność pracownika od pracodawcy	<-->	Brak zależności
Stosunek podporządkowania łączący strony umowy	<-->	Brak takiego podporządkowania
Pracownik musi spełniać obowiązki w określonym miejscu i czasie	<-->	Brak tego obowiązku
Umowa o pracę może być zawarta tylko z osobą fizyczną	<-->	Wykonania umowy zlecenie mogą podjąć się różne osoby, również osoby prawne i inne podmioty nieposiadające osobowości prawnej
Pracę pracownik powinien zawsze wykonywać osobiście	<-->	Umowę zlecenie mogą wykonywać inne osoby wskazane przez zleceniodawcę, tzw. zastępcy wykonującego zlecenie
Pracownik w trakcie wykonywania pracy podlega stałemu nadzorowi pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej)	<-->	Zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie

Zakres obowiązków może być zmieniony w trakcie wykonywania pracy <--> Zmiana zlecenia, a nawet wskazówki co do jego realizacji może być podstawą do wypowiedzenia umowy zlecenia
Umowa o pracę jest zawsze odpłatna <--> Umowa zlecenie może być odpłatna lub nieodpłatna
Umowa o pracę musi być wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym w tej umowie <-->
Umowa zlecenie nie zawiera obowiązku wykonywania zleconych czynności w określonym miejscu i czasie
Jest uregulowana w kodeksie pracy <--> Umowa zlecenie jest umową cywilną regulowaną przez przepisy kodeksu Cywilnego
Osoba wykonująca umowę o pracę podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego <-->
Osoba wykonująca zlecenie może podlegać obowiązkowi ubezpieczenia społecznego tylko w przypadku wyraźnie określonych przez przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych
Zawarcie umowy o pracę zamiast umowy zlecenia nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji prawnych dla zlecającego -- Zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny
Podstawowa część wynagrodzenia w umowie o pracę powinna być wypłacana co miesiąc <-->
Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia powinno być wypłacone po wykonaniu zlecenia (albo w inny sposób określony w umowie między zleceniodawcą i wykonawcą zlecenia)
Szczegółowo jest określony tryb i terminy wypowiedzenia umowy o pracę <--> Umowę zlecenie można wypowiedzieć w każdym terminie.