

Zawarcie umowy o pracę

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli pracodawca nie dopełnił tego warunku, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, musi potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju zawartej umowy oraz warunków umowy. Każda zmiana warunków zatrudnienia zawartych w umowie o pracę wymaga formy pisemnej.

Zgodnie z art. 29 § 3 k.p. w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, pracodawca powinien poinformować pracownika na piśmie o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy. Ponadto, jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy (dotyczy pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników) – pracodawca powinien poinformować pracownika dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

2. Treść umowy o pracę.

Zgodnie z nowelizacją Kodeksu Pracy w treści umowy o pracę, oprócz rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania, terminu rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenia za pracę, odpowiadającego rodzajowi pracy, (ze wskazaniem składników wynagrodzenia), powinno się znaleźć określenie:

- stron umowy
- rodzaju umowy
- daty zawarcia umowy
- warunków pracy i płacy
- wymiaru czasu pracy
- terminu rozpoczęcia pracy

3. Zmiany w zakresie ochrony danych osobowych.

Nowelizacja Kodeksu Pracy dokładnie precyzuje, jakich danych osobowych może zażądać od zatrudnianej osoby pracodawca. Są to:

- imię (imiona) i nazwisko
- imiona rodziców
- data urodzenia
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)
- wykształcenie
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia
- numer RCI PESEL

4. Zawarcie umowy o pracę.

Kodeks pracy wyodrębnia cztery rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony,
- na czas wykonywania określonej pracy,
- na czas nieokreślony.

ad. a) Umowa na okres próbny

Ma na celu zapoznanie się przez pracodawcę z kwalifikacjami pracownika, jego przydatnością na dane stanowisko pracy oraz zapoznanie pracownika z warunkami pracy i stosunkami pracującymi w zakładzie pracy. Umowa na okres próbny może być zawarta na czas ustalony przez strony, nieprzekraczający jednak trzech miesięcy. Umowę na okres próbny zawiera pracodawca z danym pracownikiem tylko raz.

ad. b) Umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy i na czas określony

Jej celem jest nawiązanie stosunku pracy na określony z góry, odpowiadający obu stronom czas. W umowie na czas określony strony ściśle ustalają okres, na jaki zawarty został stosunek pracy, precyzując termin, do którego trwać będzie ta umowa.

ad. c) Umowa na czas wykonywania określonej pracy

Zawiera się ją dla wykonania prac dorywczych i sezonowych. Liczba zawieranych kolejno, następujących po sobie umów na czas określony została ograniczona. Umowy te mogą być zawierane przez jednego pracodawcę dwukrotnie, a trzecia kolejna umowa staje się z mocy prawa umową na czas nieokreślony. Przepis ten nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym.

ad. d) Umowa o pracę na czas nieokreślony

Zostaje zawarta w sytuacji kiedy strony wyraźnie to ustaliły. Umowa o pracę na czas nieokreślony, zwana także umową bezterminową, charakteryzuje się tym, iż strony nie wskazują w niej daty lub zdarzenia, wskutek których miałyby ulec rozwiązaniu. Umowa ta stwarza dla pracownika najdalej idące gwarancje przede wszystkim w zakresie trwałości stosunku pracy.

Umowy zawierane na podstawie kodeksu cywilnego

- Umowa zlecenie
- Umowa agencyjna
- Umowa o dzieło
- Umowa o pracę nakładczą

ad. a) Umowa zlecenie

Polega na tym, że pracodawca zleca wykonanie określonej pracy w określonym terminie za ustalonym wynagrodzeniem. Ten rodzaj umowy cechuje się:

- brakiem sytuacji podporządkowania pracodawcy;
- brakiem określenia wynagrodzenia minimalnego;
- brakiem limitu liczby zawieranych umów z jednym pracodawcą;
- zleceniobiorcą może być podmiot gospodarczy (przedsiębiorstwo),
- zleceniodawca nie ma obowiązku udzielenia urlopu, wypłaty odprawy czy odpłatności za czas choroby.
- do umów zlecenia mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego a nie kodeksu pracy, zleceniobiorcy nie przysługują uprawnienia pracownicze, takie jak m. in. prawo do urlopu wypoczynkowego.

ad. b) Umowa agencyjna

Umowa agencyjna jest zostaje zawarta, gdy dwie lub więcej stron złożą zgodne oświadczenia woli. Jest ona umową odpłatną o świadczenie usług. Przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie swojego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu (zleceniodawcy). Charakterystyczne jest, że umowę agencyjną mogą zawrzeć tylko przedsiębiorcy, a więc zarówno osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, jak i osoby prawne. Ten rodzaj umowy pojawia się w branży agentów ubezpieczeniowych, pośredników finansowych i akwizytorów. Obecnie coraz popularniejszy staje się w przypadku osób prowadzących sklepy, bary, stacje benzynowe

ad. c) Umowa o dzieło

Zatrudniony na podstawie takiej umowy zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła. Umowa może określać termin realizacji dzieła. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia, jeśli dzieło określone w umowie zostanie zrealizowane. Umowa ta jest korzystna z punktu widzenia zatrudnianego, jeśli posiada on inną pracę, a umowa o dzieło stanowi dodatkowe źródło dochodu, ponieważ koszty uzyskania przychodu wynoszą 50%.

ad. d) Umowa o pracę nakładczą

Praca nakładczą to forma zatrudnienia odrębną od stosunku pracy. Można powiedzieć, że umowa o pracę nakładczą jest formą pośrednią pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło. Zatrudniający nabywa pewne uprawnienia pracownicze, łącznie z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym, jednak otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie za wykonaną faktycznie pracę. Pracę nakładczą bardzo często określa się mianem pracy chałupniczej, co jest związane z wykonywaniem pracy w domu, w porach dogodnych dla zatrudnionego, przy czym zatrudnionemu mogą pomagać przy pracy członkowie rodziny. Zatrudniający ma obowiązek zapewnienia zatrudnionemu odpowiedniej ilości pracy. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron. Umowa zawarta na okres próbny może być rozwiązana za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Umowa zawarta na czas nie określony może być rozwiązana za 1-miesięcznym wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia kończy się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

http://biurokarier.wsz.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=29&Itemid=183