

## Lekcja

Temat: Zatrudnienie.

1. **Kodeks pracy** – akt prawny regulujący prawa i obowiązki wszystkich pracowników objętych stosunkiem pracy oraz określający minimum obowiązków pracodawców.
2. **Stosunek pracy jest podstawową formą prawną, w której ramach zatrudnia się pracowników. Nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą jest najczęściej wynikiem zawarcia umowy o pracę.** Ponadto stosunek pracy może zostać nawiązany w wyniku
  - a) Powołania, na mocy którego powierza się danej osobie określone stanowisko kierownicze lub inne samodzielne, m.in. w administracji publicznej (np. zastępca prezydenta miasta)
  - b) Mianowania, stosowanego w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami prawnymi ( np. sędzia, nauczyciel)
  - c) Wyboru, z którego wynika obowiązek świadczenia pracy w charakterze pracownika (np. prezydent miasta)
  - d) Zawarcia spółdzielczej umowy o pracę między spółdzielnią pracy a jej członkiem.
3. **Formy zatrudnienia**
  - a) Wynikające z nawiązania stosunku pracy
    - umowa o pracę
    - powołanie
    - wybór
    - mianowanie
    - spółdzielcza umowa o pracę
  - b) wynikające z zawarcia umowy cywilnoprawnej
    - umowa – zlecenie
    - umowa o dzieło
    - kontrakt menadżerski
    - umowa agencyjna
    - wolontariat
    - staż
    - praktyka absolwencka
4. **Umowa o pracę powinna być zawarta w formie pisemnej. Niezbędnymi elementami umowy są:**
  - data zawarcia umowy
  - strona umowy: imię i nazwisko pracownika oraz nazwa pracodawcy
  - rodzaj umowy (np. na okres próbny)
  - okres zatrudnienia ( w przypadku umów terminowych)
  - rodzaj umówionej pracy (stanowisko)
  - wymiar czasu pracy (np. pełen etat)
  - kwotę wynagrodzenia
  - datę rozpoczęcia pracy
  - miejsce wykonywania pracy

5. Rodzaje umów o pracę
  - na okres próbny
  - na czas nieokreślony
  - na czas określony
  
6. Formy rozwiązania umowy o pracę
  - a) Za porozumieniem stron – najkorzystniejsza forma z punktu widzenia pracodawcy i pracownika. Strony nie mają w stosunku do siebie żadnych zobowiązań
  - b) Za wypowiedzeniem przez jedną ze stron – długość wypowiedzenia zależy od rodzaju zawartej umowy, czasu jej trwania oraz okresu zatrudnienia u pracodawcy
  - c) Bez wypowiedzenia – takie rozwiązanie umowy jest możliwe jeśli pracownik poważnie naruszył obowiązki pracownicze (np. dopuścił się kradzieży). Pracownik również może zwolnić się bez wypowiedzenia, np. gdy dana praca szkodzi jego zdrowiu i zostało to potwierdzone przez lekarza
  - d) Z upływem czasu na jaki była zawarta umowa o pracę
  - e) Z dniem ukończenia pracy
  
7. Świadectwo pracy jest jednym z najważniejszych dokumentów stwierdzających zatrudnienie pracownika u danego pracodawcy. Określa m.in. okres zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia. Jest niezbędne przy podejmowaniu kolejnego stosunku pracy oraz do ustalenia świadczeń rentowych i emerytalnych.
8. Płaca to cykliczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Wyróżnia się płacę:
  - a) Minimalną – będącą najniższą płacą gwarantowaną pracownikom przez prawo
  - b) Netto – wynagrodzenie po potrąceniu podatków i składek na ZUS
  - c) Brutto – wynagrodzenie łącznie z podatkami i składkami ZUS
9. Formy wynagradzania wynikająca z systemu płac

Formy wynagradzania	Opis
Ryczałtowa	Płaca określona w postaci danej kwoty (stałej lub zmiennej) za wykonanie czynności lub dzieła
Prowizyjna	Płaca uzależniona od efektów pracy, wyrażona w procentach od ustalonej wartości wykonanej pracy (np. 2% od wartości sprzedaży powyżej 10 tys. zł)
Akordowa	Płaca obliczana od ilości lub wartości wykonanej produkcji
Czasowa	Płaca uzależniona od liczby przepracowanych godzin i stawki indywidualnego zaszeregowania, wyrażona jako kwota miesięczna (np. 2400 zł netto za miesiąc pracy na całym etacie)

Czasowo-premialowa	Płaca złożona z dwóch elementów: płacy umownej za czas pracy (np. 1500zł netto) oraz premii regulaminowej lub uznaniowej za efekty pracy
Czasowo-prowizyjna	Płaca złożona z dwóch elementów: płacy umownej za czas pracy (np. 1500zł netto) oraz udziału w wartości efektów pracy (np. 0,01 wartości sprzedaży)

#### 10. Różnice pomiędzy najpopularniejszymi formami zatrudnienia

Umowa zlecenie – zawierana na wykonanie określonej pracy

Umowa o dzieło - zawierana na wykonanie określonego dzieła

Umowa o pracę	Umowa - zlecenie	Umowa o dzieło
Zatrudnienie na podstawie Kodeksu pracy	Zatrudnienie na podstawie Kodeksu cywilnego	Zatrudnienie na podstawie Kodeksu cywilnego
Zobowiązanie do wykonywania pracy w określonym miejscu i czasie pod kierownictwem pracodawcy lub osoby przez niego wskazanej (kierownika) Zawsze za wynagrodzeniem	Zobowiązanie wykonania danej czynności bez podporządkowania wobec zlecającego Z reguły za wynagrodzeniem	Zobowiązanie wykonania danego dzieła bez podporządkowania wobec zamawiającego dzieła
Wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy	Brak odpowiedzialności zleceniobiorcy za wynik pracy, ale odpowiedzialność za staranność jej wykonania Wykonanie pracy na własne ryzyko zleceniobiorcy	Odpowiedzialność przyjmującego zamówienie za doprowadzenia w przyszłości do konkretnego indywidualnie oznaczonego rezultatu czyli dzieła
Różne formy umowy o pracę, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy	Swoboda kształtowania umowy, na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu cywilnego	Swoboda kształtowania umowy, na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu cywilnego
Konieczność zapłaty pełnych składek ZUS (w części pracodawcy i pracownika) rozliczenie według skali podatkowej z ryczałtowanymi, niskimi kosztami uzyskania przychodów (z wyjątkiem umów o pracę, do których mogą mieć zastosowanie 50-procentowe autorskie koszty uzyskania przychodów)	W rozliczeniach podatkowych ryczałtowane koszty uzyskania przychodów (20% lub 50% w przypadku praw autorskich) Brak składek ZUS w określonych sytuacjach np. w wypadku umów ze studentami do 26 roku życia	W rozliczeniach podatkowych ryczałtowane koszty uzyskania przychodów (20% lub 50% w przypadku praw autorskich) Brak składek ZUS (z wyjątkiem umów o dzieło z własnym pracodawcą)

Pełne przywileje pracownicze wynikające z Kodeksu pracy m.in. prawo do urlopu wypoczynkowego	Brak przywilejów pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy	Brak przywilejów pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy
---	---	---

Zadanie domowe

Sprawdzić w Internecie jakie są okresy wypowiedzenia umowy o pracę.