

9. Podstawy prawa pracy.

Przed wstąpieniem na rynek pracy warto oswoić trochę zawichości prawa pracy. Przynajmniej podstawowe zagadnienia, tak, aby być świadomym swoich praw, ale też rozumieć obowiązki wynikające ze zobowiązań na podstawie umów, które będziesz podpisywać ze swoim przyszłym pracodawcą.

1. Umowy

Ogólnie rzecz ujmując umowy dzielimy na dwie kategorie. Umowy cywilno-prawne i umowy o pracę. Do tych pierwszych zaliczamy **Umowę o dzieło** (umowę, której celem jest wykonanie konkretnego „dzieła” czyli rezultatu np. napisanie programu, przygotowanie strony internetowej), **Umowę zlecenie** (dotyczy wykonania określonej czynności prawnej np. wsparcie marketingowe, sprzątnięcie, udzielanie korepetycji) lub **Umowę agencyjną** (zawieraną z agencją pośrednictwa pracy, która następnie kieruje pracownika do odpowiednich zleceń u swoich klientów). Są one szczególnie popularne przy zatrudnianiu studentów, gdyż zwykle dotyczą konkretnego zadania/projektu (pracy) do wykonania przez zleceniobiorcę, a nie długoterminowego zobowiązania. Są one zwykle też bardziej korzystne finansowo dla studenta do 26 r.ż., którego ubezpiecza Państwo, płaci on więc mniejsze podatki, a tym samym więcej zostaje mu w kieszeni. W każdej umowie powinny być określone warunki dotyczące wynagrodzenia (za dzieło lub za pracę), a ewentualnie również warunki czasowe w jakich umowa ma zostać zrealizowana. W tego typu umowach nie przysługują zleceniobiorcy (pracownikowi) standardowe przywileje związane z zatrudnieniem typu urlopy, nadgodziny czy inne przerwy w pracy. Chyba, że zostało to zapisane w umowie i obie strony się na to zgodziły. Wypowiedzenie takiej umowy może nastąpić jednostronnie w każdym czasie, nie obowiązuje tutaj okres wypowiedzenia.

Nawiązanie właściwego stosunku pracy może odbyć się tylko w oparciu o **Umowę o pracę**. Pracownik zobowiązuje się wtedy do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem w określonym przez niego miejscu i czasie. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia. Wszelkie kwestie reguluje Kodeks Pracy. Umowy te przyznają już pewne przywileje pracownicze tj.: naliczanie stażu pracy, zasiłku czy prawo do urlopów wypoczynkowych.

Istnieje kilka rodzajów umów. Zwykle na początku podpisuje się **Umowę na okres próbny**. Jest to szansa zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika na wzajemne poznanie się i sprawdzenie czy warunki pracy odpowiadają oczekiwaniom i ustaleniom. Umowa na okres próbny może poprzedzać każdą umowę, ale może być podpisana tylko raz i na okres maksymalnie trzech miesięcy. Po tym okresie umowa samoistnie wygasa, choć można ją rozwiązać także wcześniej (w zależności od trwania umowy za 3dniowym – 2tygodniowym okresem wypowiedzenia). Jeśli obie strony zdecydują się na przedłużenie umowy mogą podpisać umowę na czas określony lub nieokreślony.

Umowa na czas określony zawarta jest na dowolnie, konkretnie określony czas – czyli wyznacza się datę, z którą umowa zostaje samoistnie rozwiązana. Żeby rozwiązać taką umowę wcześniej, można to zrobić na podstawie porozumienia stron (o ile takie porozumienie uda się osiągnąć), albo jednostronnie, ale wtedy muszą być spełnione dwa warunki. Po pierwsze musi być ona zawarta na ponad 6 miesięcy, a po drugie musi zawierać specjalnie określony zapis o takiej

możliwości. Prawo pracy przewiduje, że trzecia umowa na czas określony podpiswana z tym samym pracodawcą staje się automatycznie umową na czas nieokreślony. Oczywiście pracodawca może zaproponować by taką umowę podpisać już wcześniej.

Umowa na czas nieokreślony to najlepsza umowa z punktu widzenia pracownika. Jest on wtedy najbardziej chroniony. Wiąże ona obie strony bezterminowo, co daje pracownikowi stabilizację zatrudnienia. Dużo trudniej pracodawcy wypowiedzieć taką umowę, gdyż musi wtedy podać konkretny powód rozwiązania umowy z danym pracownikiem. Jeśli umowę wypowiedzi pracownik, nie ma on takiego obowiązku. Wypowiedzenie może nastąpić na jeden z trzech sposobów: na mocy porozumienia stron (gdy obie strony zgadzają się na rozwiązanie umowy i np. ustalają wcześniejszy okres zakończenia umowy), za wypowiedzeniem (w zależności od okresu zatrudnienia u pracodawcy od 2 tygodni do 3 miesięcy) lub w sytuacjach uzasadnionych (np. ciężkim naruszeniu Kodeksu Pracy lub regulaminu) można taką umowę rozwiązać bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym.

Dodatkowo, innymi mniej popularnymi umowami są **Umowa na zastępstwo** (zawierana na czas dłuższej nieobecności danego pracownika), **Umowa na czas wykonania określonej pracy**.

2. Urlopy

Podpisanie jednej z umów o pracę gwarantuje uzyskanie tzw. Przywilejów pracowniczych. Jednym z nich są przerwy w pracy i urlopy. Przy pracy na pełen etat, czyli 8h dziennie (40h tygodniowo), Kodeks Pracy gwarantuje płatną 15 minutową przerwę w pracy przysługującą po 6h pracy. Oczywiście wewnętrzne regulaminy pracodawcy mogą tę przerwę regulować inaczej pod warunkiem jednak, że z korzyścią dla pracowników.

W pierwszym roku zatrudnienia stopniowo nabywa się prawa do urlopów. Po przepracowaniu każdego miesiąca pracy wymiar urlopowy wzrasta o 1/12 wymiaru rocznego. Dopiero od kolejnego roku automatycznie otrzymuje się pełen wymiar roczny. Wymiar urlopu na początku to zwykle 20 dni, a dla absolwenta wyższej uczelni, który przepracował dwa pełne lata wzrasta do 26 dni.

Na urlop każdorazowo musi się zgodzić pracodawca. Na wypadek niezapowiedzianych i niezaplanowanych wcześniej sytuacji można wziąć tzw. Urlop na żądanie (maksymalnie 4 dni w roku). Należy o nim poinformować pracodawcę najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

3. Rozwiązywanie umów o pracę.

Rozwiązywanie umów o pracę może mieć dwie formy. Najkorzystniejsze z punktu widzenia pracownika jest rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron. Ma to miejsce wtedy, gdy obie strony zgadzają się na warunki rozwiązania umowy np. skrócony okres wypowiedzenia. Składając standardowe wypowiedzenie należy pamiętać, że ma ono skutek na koniec tygodnia (w przypadku gdy okres wypowiedzenia liczy się w tygodniach) lub miesiąca (gdy w miesiącach). Czyli jeśli wypowiedzenie zostanie złożone 15 maja to zachowując miesięczny okres wypowiedzenia umowa zostanie rozwiązana dopiero 30. czerwca. Wypowiedzenie umowy musi mieć charakter pisemny.