

PODSTAWOWE INFORMACJE O POLSKIM PRAWIE PRACY DLA PRZEDSIĘBIORCÓW SPOŁECZNYCH

Prawo pracy jest zespołem norm prawnych związanych ze stosunkiem pracy, które określają prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Z prawem pracy stykamy się na co dzień, czasem nie zdając sobie z tego nawet sprawy. Tak jak Konstytucja określa fundamentalne zasady funkcjonowania państwa, tak Kodeks Pracy opisuje warunki, na jakich może być świadczona praca w Rzeczypospolitej Polskiej. Dlatego też wiedza o prawie pracy jest dla każdego przedsiębiorcy niezbędna.

Celem niniejszego przewodnika jest przedstawienie najważniejszych zasad polskiego prawa pracy.

PODSTAWOWE INFORMACJE O POLSKIM PRAWIE PRACY DLA PRZEDSIĘBIORCÓW SPOŁECZNYCH

STOSUNEK PRACY W POLSKIM PRAWIE PRACY

1. Uwagi ogólne.....	04
2. Rodzaje umów o pracę.....	04
3. Zmiany w umowie o pracę.....	04
4. Rozwiązanie umowy o pracę	04
5. Wymiar czasu pracy.....	06
6. Urlopy pracownicze.....	07
7. Pracownicy niepełnosprawni.....	08
8. Wolontariat.....	08
9. Spółdzielcza umowa o pracę	09
10. Grupowe ubezpieczenie NNW pracowników	10
11. Związki zawodowe.....	10
12. Rozwiązywanie sporów zbiorowych	11

Opracowanie to jest oparte na obowiązującym stanie prawnym z dnia 26.10.2016 r. wraz z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie Pracy.

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) (dalej "**Kodeks Pracy**");
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474);
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 800);
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 239 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach. (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 737);
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 21 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1881);
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.).

Kodeks Pracy wraz z powyższymi ustawami reguluje stosunki między pracodawcą a pracownikiem. Akty te określają minimalne warunki i standardy, na podstawie których praca może być wykonywana w Polsce.

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

STOSUNEK PRACY W POLSKIM PRAWIE PRACY

I. UWAGI OGÓLNE

Zgodnie z Kodeksem Pracy 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.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy; miejsce wykonywania pracy; wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; wymiar czasu pracy; termin rozpoczęcia pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie.

Umowa o pracę zawarta z polskim pracownikiem powinna zostać sporządzona w języku polskim, nawet jeśli pracownik posługuje się językiem obcym pracodawcy, w którym to umowa powinna zostać sporządzona. Wskazane jest także sporządzić umowę w wersji dwujęzycznej (np. polsko-angielskiej). Aczkolwiek w wypadku rozbieżności pomiędzy obiema wersjami językowymi, wersja polska będzie miała decydujące znaczenie.

2. RODZAJE UMÓW O PRACĘ

Umowę o pracę zawiera się:

- na okres próbny;
- na czas nieokreślony;
- na czas określony.

2.1 Umowa o pracę na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Zgodnie z najnowszymi zmianami w prawie pracy, 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 lub 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.

2.2 Umowa na czas nieokreślony

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest najbardziej korzystną dla pracownika formą umowy o pracę.

2.3 Umowa na czas określony

Zgodnie z ostatnimi zmianami w Kodeksie Pracy, które weszły w życie dnia 22 lutego 2016 r., okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Zgodnie z nowymi regulacjami zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące może mieć miejsce tylko w przypadku zawarcia umowy 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.

3. ZMIANY W UMOWIE O PRACĘ

Zapisy i warunki umowy o pracę mogą zostać zmienione w każdym czasie, jeżeli zarówno pracownik jak i pracodawca wyrażą na to zgodę. Jedynym ograniczeniem dotyczącym wzajemnego porozumienia o zmianie warunków pracy jest to, że nowe zapisy umowy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

4. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron;
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- z upływem czasu, na który była zawarta.

4.1 Okresy wypowiedzenia

Długość okresu wypowiedzenia zależy od rodzaju umowy o pracę. Podczas okresu wypowiedzenia pracownik jest uprawniony do otrzymania normalnego wynagrodzenia i innych składników wynagrodzenia.

4.2 Wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny

Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny trwa 3 miesiące.

4.3 Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony (z uwzględnieniem ostatnich zmian w prawie pracy)

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

4.4 Obowiązek wykorzystania urlopu

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

4.5 Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest szczególnym rodzajem rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie to może nastąpić jedynie w przypadku wystąpienia okoliczności przewidzianych w Prawie Pracy oraz najpóźniej po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę musi zostać doręczone pracownikowi na piśmie wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia oraz z informacją o prawie pracownika do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca nie jest związany opinią zakładowej organizacji związkowej.

4.6 Rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w dwóch przypadkach:

- jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

4.7 Niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

W przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie to jest skuteczne, ale pracownik może kwestionować to wypowiedzenie przed sądem pracy. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

4.8 Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę

Kodeks Pracy zawiera pewne ograniczenia dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Są to tzw. **“okresy ochronne pracownika”**. Pracownik znajduje się w okresie ochronnym gdy:

- brakuje mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;

- przebywa na urlopie, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- pracownik jest w ciąży lub gdy przebywa na urlopie macierzyńskim chyba, że występują okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

4.9 Zwolnienia grupowe

Zwolnienia grupowe pracowników reguluje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przepisy ustawy stosuje się w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (n.p. w związku ze zmianami organizacyjnymi lub technicznymi zakładu pracy) jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

5. WYMIAR CZASU PRACY

Zgodnie z Kodeksem pracy, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

5.1 Okresy odpoczynku

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Zasada ta nie dotyczy pracowników przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. W takich przypadkach pracownik ma prawo do równoważnego okresu odpoczynku w okresie rozliczeniowym.

Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

5.2 Prawo do przerwy

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Pracodawca może udzielić pracownikowi dodatkowej przerwy na spożycie posiłku lub na załatwienie spraw osobistych. Przerwa ta nie może przekraczać 60 minut i nie jest wliczana do czasu pracy.

5.3 Praca w godzinach nadliczbowych

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca w zamian za dodatkowe wynagrodzenie, może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

5.4 Praca w porze nocnej

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21:00 a 7:00. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanej na podstawie odrębnych przepisów.

5.5 Praca w niedziele i święta

Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta państwowe. Praca w niedziele i święta państwowe jest dozwolona jedynie w enumeratywnie wymienionych przypadkach w Kodeksie Pracy.

Między innymi jest to praca związana z koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Zasadą jest, iż pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy.

6. URLOPY PRACOWNICZE

6.1 Długość urlopów wypoczynkowych

Kodeks Pracy reguluje długość urlopów wypoczynkowych na podstawie stażu pracy pracownika. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się odpowiednio okresy nauki. Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Zasadą jest, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Urlopu niewykorzystanego w powyższym terminie należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

6.2 Inne przypadki nieobecności w pracy

■ Urlop na żądanie

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

■ Dni wolne na opiekę nad dzieckiem

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym dodatkowego zwolnienia od pracy, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym pracodawcy.

■ Urlopy bezpłatne

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

■ Urlop okolicznościowy

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący 2 dni lub 1 dzień w określonych przypadkach takich jak:

- a) jego ślub, narodziny jego dziecka lub śmierć i pogrzeb małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – **2 dni**;

- b) ślub dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – **1 dzień**.

7. PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI

7.1 Czas pracy

Czas pracy osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Czas pracy osób niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

7.2 Zwolnienie od pracy

Pracownik, który posiada orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, jednak nie częściej niż raz w roku;
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

7.3 Dodatkowy urlop

Pracownik, który posiada orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze **10 dni** roboczych w roku kalendarzowym.

7.4 Dodatkowa przerwa od pracy

Pracownik niepełnosprawny ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy, którą może wykorzystać na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas dodatkowej przerwy wynosi **15 minut** i jest wliczany do czasu pracy.

7.5 Odpowiednie stanowisko pracy

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym.

8. WOLONTARIAT

Wolontariat definiuje się jako dobrowolną, nieodpłatną i świadomą pracę na rzecz pojedynczych osób, społeczności lub całego społeczeństwa, odbywaną przez ochotników. Zazwyczaj nie otrzymują oni w zamian korzyści materialnych.

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wolontariusz to osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie.

Wolontariuszem może zostać każdy, kto chce świadczyć nieodpłatną pracę na rzecz innego podmiotu. Ma on inne prawa i obowiązki niż pracownik – wymiar czasu świadczonej pracy nie powoduje, że wolontariuszowi przysługują takie same prawa jak pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, np. urlop lub zasiłek chorobowy.

Czasu przepracowanego w ramach wolontariatu nie wlicza się także do stażu pracy. Jeśli jednak wolontariuszem jest osoba bezrobotna, nie traci ona prawa do zasiłku ani statusu bezrobotnego.

Kto może korzystać z wolontariatu?

Ustawa określa, kto może korzystać ze świadczeń wolontariuszy. Są to przede wszystkim:

- organizacje pozarządowe w ramach ich działalności statutowej, w zakresie pomocy społecznej, ochrony zdrowia, edukacji, a także ekologii,
- międzynarodowe organizacje pozarządowe działające w Polsce w ramach ich działalności statutowej,
- organy administracji publicznej i jednostki im podległe lub przez nie kontrolowane, na przykład szpitale, muzea, szkoły, przedszkola,
- stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej,
- organizacje i podmioty kościelne, prowadzące działalność pożytku publicznego.

Z pracy wolontariuszy nie mogą korzystać podmioty komercyjne w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej.

Obowiązki wolontariusza i korzystającego

- obowiązek zawarcia z wolontariuszem umowy w formie pisemnej, jeśli stosunek wolontariatu ma trwać dłużej niż 30 dni,
- obowiązek przeszkolenia wolontariusza w zakresie bhp,

- obowiązek poinformowania wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących na nim obowiązkach oraz umożliwienie mu dostępu do tych informacji w formie ustnej lub pisemnej, np. ulotki lub regulaminu,
- obowiązek dostarczenia wolontariuszowi wszelkich materiałów i środków, niezbędnych do właściwego wykonywania zadań, wynikających z umowy wolontariatu,
- obowiązek zwrócenia na żądanie wolontariusza kosztów, które poniósł on w związku z pełnieniem funkcji,
- obowiązek ponoszenia kosztów wszelkich szkoleń i kursów, które odbywa wolontariusz, a które są niezbędne do prawidłowego wykonywania obowiązków,
- obowiązek opłacania podróży służbowych i wypłacania diet na zasadach obowiązujących pracowników.

Ponadto korzystający musi zapewnić wolontariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zawiera się w tym obowiązek dostarczenia środków ochrony indywidualnej w zależności od rodzaju świadczeń i związanych z nimi zagrożeń, a także poinformowania wolontariusza o tych aspektach świadczonej przez niego pracy, które są niebezpieczne i mogłyby zagrozić jego życiu lub zdrowiu.

Na żądanie wolontariusza korzystający powinien też wystawiać zaświadczenia i opinie na temat świadczonej przez wolontariusza pracy.

Wolontariat a ubezpieczenie

Wolontariusze mogą być ubezpieczeni od następstw nieszczęśliwych wypadków, od odpowiedzialności cywilnej lub posiadać ubezpieczenie zdrowotne.

W przypadku ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków ważny jest czas trwania wolontariatu. Jeśli jest on krótszy niż 30 dni, korzystający musi ubezpieczyć wolontariusza na ten okres, jeśli natomiast umowa o wolontariat została zawarta na czas nieokreślony – na pierwsze 30 dni wolontariatu. Korzystający podpisuje z towarzystwem ubezpieczeniowym umowę i płaci za wolontariusza składkę.

Jeśli zaś wolontariat ma trwać dłużej niż 30 dni, świadczący pracę jest ubezpieczany na mocy ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach. W takiej sytuacji wolontariusz objęty jest ubezpieczeniem już od pierwszego dnia obowiązywania porozumienia. Ten typ ubezpieczenia ważny jest zwłaszcza w sytuacji, gdy na terenie, na którym odbywany jest wolontariat, doszło do klęski żywiołowej, toczą się działania wojenne lub panują warunki niebezpieczne dla zdrowia.

Zapewnienie ubezpieczenia zdrowotnego nie jest obowiązkiem korzystającego. Jeśli jednak wolontariusz nie jest nim objęty z żadnego innego tytułu, korzystający może go w ten sposób ubezpieczyć. Wysokość składki zdrowotnej wynosi 9% od kwoty minimalnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.

Także ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej nie jest obowiązkowe. Korzystający powinien rozważyć, czy jest ono konieczne – jeśli wolontariat opiera się na działaniach, w których wolontariusz mógłby wyrządzić szkodę korzystającemu, innej osobie lub instytucji, ubezpieczenie pokrywałoby wartość ewentualnego odszkodowania.

9. SPÓŁDZIELCZA UMOWA O PRACĘ

Spółdzielcza umowa o pracę jest umową szczególnego rodzaju, uregulowaną w przepisach ustawy Prawo spółdzielcze. W zakresie nieuregulowanym odmiennie ww. ustawą, do umowy tej stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Szczególną cechą stosunku pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę jest jego ścisłe powiązanie z członkostwem w danej spółdzielni.

W konsekwencji zawarcie spółdzielczej umowy o pracę uzależnione jest od uprzedniego przystąpienia i uzyskania członkostwa spółdzielni.

Odrębność tej formy zatrudnienia wynika z tego, że gospodarcza działalność spółdzielni pracy polega na osobistej pracy członków wykonywanej w ramach wspólnie prowadzonego przedsiębiorstwa. Wyróżnia to działalność spółdzielni pracy spośród innych pracodawców, a jej członkom przyznaje swoisty status pracowniczy niespotykany w innych zakładach pracy.

Na mocy spółdzielczej umowy o pracę członek spółdzielni zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz spółdzielni, a spółdzielnia do zatrudniania go i wypłacania mu wynagrodzenia oraz udziału w czystej nadwyżce bilansowej.

Spółdzielczy stosunek pracy ma charakter specyficzny, ponieważ od innych stosunków pracy różni się tym, że nie ma on charakteru samodzielnego – członek spółdzielni pracy zobowiązany jest pozostawać z tą spółdzielnią w stosunku pracy. Istotną cechą tego stosunku jest i to, że występuje tutaj powiązanie prawnych stosunków pracy, majątkowych stosunków pracy (wniesienie do spółdzielni udziałów lub ewentualnych środków produkcji) i organizacyjnych związanych z zarządzaniem sprawami spółdzielni. Zagadnienia związane z nawiązaniem, zmianą i rozwiązaniem spółdzielczej umowy o pracę wynikają z art. 181-203 ustawy Prawo spółdzielcze oraz podlegają

regulacji statutów spółdzielni. Z tego też względu stosunki te nawiązywane są wyłącznie pomiędzy spółdzielniami pracy a członkami tych spółdzielni.

W związku z tym, iż Kodeks pracy stosuje się przy tym rodzaju umowy posiłkowo to sama treść umowy powinna spełniać wymagania umowy o pracę z art. 22 i 29 k.p.

Do spółdzielczej umowy o pracę nie stosuje się przepisów kodeksu pracy do zawierania umów na okres próbny. Przystosowanie spółdzielcy do stosunku pracy następuje w wyniku tzw. stażu kandydackiego w tych przypadkach, gdy statut spółdzielni warunkuje przyjęcie na członka od odbycia stażu kandydackiego.

Spółdzielcza umowa o pracę wygasa wraz z ustaniem członkostwa. Umowa ta może być rozwiązana tylko w ściśle określonych w prawie spółdzielczym przypadkach. Poza nimi nie ma możliwości rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa.

Spółdzielcza umowa o pracę może być rozwiązana w czasie trwania członkostwa na mocy porozumienia stron, które musi być połączone z wypowiedzeniem członkostwa przez pracownika.

10. GRUPOWE UBEZPIECZENIE NNW PRACOWNIKÓW

Przedmiotem ubezpieczenia NNW są następstwa nieszczęśliwych wypadków, polegające na uszkodzeniu ciała lub rozstroju zdrowia, powodujące stały uszczerbek na zdrowiu albo śmierć ubezpieczonego. Objęcie ubezpieczeniem pracowników wiąże się często z pewnymi uprawnieniami dla ich rodzin. Członkom rodziny przysługuje świadczenie na wypadek śmierci ubezpieczonego. Zazwyczaj umowa ubezpieczenia grupowego musi być zawarta w takim samym wariantcie i zakresie dla każdego ubezpieczonego. Towarzystwa ubezpieczeniowe często wskazują minimalną liczbę pracowników potrzebnych do zawarcia umowy. Jest ona podawana liczebnie lub jako procent ogólnej liczby zatrudnionych.

Towarzystwa ubezpieczeniowe mają bardzo zróżnicowane oferty ubezpieczenia NNW pracowników. Niektóre oferują jednolity wariant ubezpieczenia, a inne kilka wariantów. W obu przypadkach ochronę ubezpieczeniową można wzbogacić o dodatkowe świadczenia lub ryzyka.

Wśród świadczeń oferowanych przez poszczególnych ubezpieczycieli można wskazać między innymi:

- świadczenie z tytułu trwałego uszczerbku na zdrowiu (może to być uszczerbek 100-procentowy lub częściowy),
- świadczenie z tytułu zgonu ubezpieczonego,

- świadczenie z tytułu zgonu współubezpieczonych (np. małżonka, dziecka),
- zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę,
- świadczenia z tytułu stałego uszczerbku na zdrowiu lub śmieci spowodowanej NNW, których przyczyną był: zawał serca, udar mózgu, paraliż (zazwyczaj zapis taki jest wprowadzany do umów ubezpieczenia za opłatą dodatkowej składki),
- zwrot udokumentowanych kosztów nabycia protez i środków pomocniczych (zazwyczaj określona jest maksymalna wysokość),
- zwrot udokumentowanych kosztów leczenia NNW w kraju,
- zasiłek dzienny za udokumentowany okres pobytu w szpitalu,
- świadczenie z tytułu urodzenia się ubezpieczonemu dziecka,
- zwrot kosztów przeszkolenia zawodowego inwalidów (zazwyczaj określona jest maksymalna wysokość),
- świadczenia progresywne odpowiadające trwałemu uszczerbkowi na zdrowiu,
- dodatkowe świadczenie z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- zwrot kosztów ratownictwa.

11. ZWIĄZKI ZAWODOWE

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Każdy pracownik ma prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych.

Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.

Związki zawodowe reprezentują pracowników, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

12. ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe. Oznacza to, że n.p. strajk pracowniczy zorganizowany przez inny podmiot będzie nielegalny.

W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.

Strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego ich interesów. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego przeprowadzenia postępowania medacyjnego. Udział w strajku jest dobrowolny.

Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych oraz **nie może skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę**.

W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Załączniki:

1. Porównanie umowy o pracę z umową cywilnoprawną;
2. Wzór umowy o pracę;
3. Wzór porozumienia o wykonywaniu świadczeń wolontarystycznych;
4. Wzór spółdzielczej umowy o pracę;
5. Wzór świadectwa pracy.

Opracowanie przygotowały:

Magdalena Zwolińska, adwokat

Julia Kwasek, aplikant radcowski

Stan prawny:

26 października 2016 r.

Niniejszy poradnik został stworzony przez DLA Piper w ramach projektu realizowanego we współpracy z NESST.

DLA Piper jest globalną firmą świadczącą usługi prawne, z szerokim programem świadczenia usług prawnych pro bono, wspomagającym przedsiębiorstwa społeczne, instytucje charytatywne oraz osoby fizyczne na całym świecie. Więcej informacji: www.dlapiper.com.

NESST od 20 lat wspiera rozwój przedsiębiorstw społecznych w krajach Ameryki Łacińskiej i Europy Środkowo-Wschodniej. Organizacja inwestuje kapitał filantropijny w biznesy o najwyższym potencjale generowania pozytywnego wpływu społecznego. Dowiedz się więcej: www.nesst.org/polska/prawo/.

Celem publikacji jest przedstawienie ogólnego zarysu i omówienia wskazanych w niej kwestii o tematyce prawnej. Zawartość poradnika ograniczona jest do informacji, które były publicznie dostępne w dniu jego wydania. Jego celem nie jest i nie powinien być on używany w zastępstwie porady prawnej. Przed podjęciem określonego działania w konkretnej sytuacji, rekomendowane jest uzyskanie porady prawnej w celu weryfikacji zawartej tu treści. DLA Piper nie ponosi odpowiedzialności za żadne działania podjęte lub niepodjęte na podstawie niniejszej publikacji.

Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna
■ Umowa o pracę jest uregulowana w Kodeksie pracy, który przewiduje minimalne standardy, które muszą być zagwarantowane pracownikom przez pracodawcę, np. w odniesieniu do czasu pracy, nadgodzin, urlopu wypoczynkowego, urlopu rodzicielskiego, zwolnienia chorobowego, wynagrodzenia i dodatków do wynagrodzenia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy itp.	■ Umowa cywilnoprawna jest uregulowana w Kodeksie cywilnym (kc), w ramach którego obu stronom przysługuje swoboda w określaniu treści umowy – strony są traktowane równo i nie muszą być specjalnie chronione, tak jak w przypadku pracownika na podstawie Kodeksu pracy. ■ Osoby świadczące usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej nie mają typowych praw pracowniczych, w szczególności tych związanych z urlopem, wynagrodzeniem podczas zwolnienia chorobowego i urlopu oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Niemniej jednak umowa cywilnoprawna może zawierać niektóre z praw typowych dla stosunku pracy.
■ Umowa o pracę może zostać zawarta na czas określony lub na czas nieokreślony. ■ Minimalny czas okresów wypowiedzenia oraz procedura wypowiedzania umowy o pracę jest określona w Kodeksie pracy.	■ Umowa cywilnoprawna może zostać zawarta na czas określony lub na czas nieokreślony; ■ Brak minimalnych okresów wypowiedzenia lub specyficznej procedury rozwiązywania umowy cywilnoprawnej, których należy przestrzegać w celu zmiany lub zakończenia stosunku umownego.
	■ Współpraca z daną osobą na podstawie tzw. samozatrudnienia, która jest zarejestrowana w ewidencji działalności gospodarczej jako jednoosobowa firma – jest zalecana ze względów podatkowych i kosztów związanych ze składkami na ubezpieczenie społeczne. Wszystkie obciążenia związane z PIT i resztą obciążeń dotyczących ubezpieczenia społecznego spoczywają na zatrudnionej osobie. ■ Skutki współpracy z osobą, która nie jest zarejestrowana jako jednoosobowa firma – z punktu widzenia podatkowego i ubezpieczeń społecznych są podobne do tych z umowy o pracę.

Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna
■ Umowa o pracę zgodnie z Kodeksem pracy powinna zostać sporządzona w języku polskim. Zasada ta jest stosowana w szczególności do kandydatów na pracowników, którzy są Polakami i którzy będą wykonywać pracę w Polsce. Sporządzenie umowy o pracę w wersji dwujęzycznej jest również możliwe, z tym zastrzeżeniem, że w wypadku rozbieżności pomiędzy obiema wersjami językowymi, wersja polska będzie miała decydujące znaczenie. ■ Polska wersja nie jest wymagana w odniesieniu do cudzoziemców, którzy formalnie wnioskowali o to aby umowa została sporządzona w znanym im języku obcym.	■ Umowa cywilnoprawna nie musi zostać sporządzona w języku polskim.
■ Ustawowe minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi w 2016 roku 1850 zł.	■ Od 1 stycznia 2017 r. wprowadzone zostanie minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 12 złotych za godzinę brutto na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług wykonywane przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i w czasie wyznaczonym przez przedsiębiorców albo inną jednostkę organizacyjną. Projektowane zmiany obejmują nie tylko osoby wykonujące czynności na podstawie tych umów, ale również samozatrudnionych wykonujących działalność gospodarczą, w ramach której przyjmują zlecenie lub świadczą usługi na rzecz przedsiębiorców lub innych jednostek organizacyjnych. Stawka ta ma być waloryzowana w zależności od wzrostu płacy minimalnej.
	■ Podobnie jak w przypadku umowy o pracę, umowa cywilnoprawna może wprowadzić ograniczenia w odniesieniu do działalności konkurencyjnej, poufności, zakazu akwizycji itp, które mogą mieć zastosowanie w trakcie i po współpracy z daną osobą.

Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna
■ W przeciwieństwie do stosunków cywilnoprawnych w przypadku stosunku pracy istnieje kilka czynników, które mogą wskazywać na jego istnienie, mimo braku zawarcia umowy o pracę. Do głównych czynników przy ustalaniu, czy istnieje stosunek pracy należą: – podporządkowanie pracownika i wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy; – osobiste wykonywanie pracy przez pracownika; – powtarzalne wykonywanie obowiązków w regularnych odstępach czasu; – odpowiedzialność za wykonanie obowiązków pracownika spoczywa na pracodawcy; – wykonywanie pracy w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. ■ Gdy umowa cywilnoprawna zawiera postanowienia oraz korzyści charakterystyczne dla stosunku pracy to pracownik powinien być zatrudniony na podstawie umowy o pracę.	■ Nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany na podstawie umowy cywilnoprawnej. Na przykład, jeśli niektóre zadania mają być wykonywane w określonych godzinach codziennie to między stronami umowy cywilnoprawnej powinna być zawarta umowa o pracę (np. zadania recepcjonistki, asystentki itp.). ■ Umowa cywilnoprawna może być zawarta z osobą, która może decydować o jego/jej własnym czasie pracy, jak również na temat miejsca i sposobu świadczenia usług. ■ Jeżeli osoba pracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej wykonuje pracę w warunkach typowych dla stosunku pracy (w szczególności, jeśli ona/on jest zobowiązany do ścisłego przestrzegania instrukcji firmy w stosunku do czasu, miejsca i sposobu wykonywania jego/jej pracy) i/lub jest związany wewnętrznymi regulaminami spółki, które mają zastosowanie do pracowników spółki, istnieje duże ryzyko, że stosunek między stronami umowy cywilnoprawnej zostanie uznany za stosunek pracy. Osoba, która pracuje w takich warunkach, na podstawie umowy cywilnoprawnej ma prawo złożyć wniosek do sądu pracy w celu ustalenia istnienia stosunku pracy. ■ W szczególności, aby zmniejszyć ryzyko ustalenia stosunku pracy, firma może: – unikać określania dokładnych godzin pracy kontrahenta; – unikać kontrolowania i monitorowania codziennego przybycia kontrahenta do miejsca pracy; – przenieść część ryzyka w odniesieniu do jakiegokolwiek szkody poniesionej przez osoby trzecie na rzecz kontrahenta, np. poprzez zobowiązanie wykonawcy do zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej.

Gdy umowa cywilnoprawna zawiera postanowienia oraz korzyści charakterystyczne dla stosunku pracy to wtedy pracownik powinien być zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Do głównych czynników przy ustalaniu, czy istnieje stosunek pracy należą:

- podporządkowanie pracownika i wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy;
- osobiste wykonywanie pracy przez pracownika;
- powtarzalne wykonywanie obowiązków w regularnych odstępach czasu;
- odpowiedzialność za wykonanie obowiązków pracownika spoczywa na pracodawcę;
- wykonywanie pracy w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Podstawowe elementy wskazujące na wykonywanie pracy w ramach umowy zlecenia to:

- duża swoboda i samodzielność pracowników w zakresie organizowania pracy,
- brak określenia godzinowego wymiaru czasu pracy (w tym również ścisłego wyznaczenia godzin rozpoczynania i kończenia pracy,
- brak kierownictwa ze strony zlecającego pracę.

CECHA UMOWY	UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIE
Forma umowy	pisemna umowa, ze wskazaniem terminu jej zawarcia	brak wymagań
Podporządkowanie	wykonywanie poleceń pracodawcy	brak ścisłego podporządkowania
Miejsce wykonywania pracy	określone w umowie	nie ma wymogu określania w umowie
Czas pracy	określone w umowie	nie ma wymogu określania w umowie
Osobiste wykonywanie pracy	wyłącznie osobiście	w wyjątkowych przypadkach osoba trzecia
Cel umowy	stałe wykonywanie określonego rodzaju pracy	wykonanie konkretnego zlecenia (usługi)

UMOWA O PRACĘ¹

("UMOWA")

Niniejsza Umowa została zawarta w dniu [♦], pomiędzy:
[♦] z siedzibą w [♦], adres: [♦], zarejestrowaną w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS [♦], prowadzoną przez Sąd Rejonowy dla [♦], NIP [♦], reprezentowaną przez [♦],

zwaną dalej "**Pracodawcą**",

a

[♦], zwanym/zwaną dalej "**Pracownikiem**",

przy czym Pracodawca i Pracownik łącznie zwani są dalej "**Stronami**", a pojedynczo "**Stroną**".

STRONY UZGADNIAJĄ, CO NASTĘPUJE:

§ 1

Rodzaj pracy

1. Pracodawca niniejszym zatrudnia Pracownika na stanowisku [♦], a Pracownik niniejszym przyjmuje prawa i obowiązki pracownicze określone w niniejszej Umowie. Szczegółowy zakres obowiązków Pracownika oraz zależności hierarchiczne i funkcjonalne w procesie pracy ustala Pracodawca.
2. Pracownik oświadcza, że posiada fachową wiedzę i doświadczenie niezbędne do wykonywania obowiązków powierzonych mu na podstawie niniejszej Umowy.

§ 2

Miejsce pracy

1. Miejscem pracy Pracownika jest [♦].
2. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania swoich obowiązków także poza miejscem pracy wskazanym, powyżej, jeśli wymaga tego charakter podejmowanych działań, w tym do odbywania podróży służbowych. W szczególności, na żądanie Pracodawcy Pracownik będzie wykonywał zadania służbowe za granicą, jeżeli będzie to wymagane dla realizacji jego obowiązków pracowniczych.

§ 3

Obowiązki Pracownika

Pracownik wykorzysta całą swą wiedzę specjalistyczną i doświadczenie oraz poświęci cały czas pracy, uwagę oraz umiejętności na działalność i sprawy Pracodawcy i nie zaangażuje się, pośrednio lub bezpośrednio, w żadne inne działania, zajęcia lub zatrudnienie, bez zgody Pracodawcy.

¹Wzór przygotowany w oparciu o Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).

§ 4

Okres zatrudnienia

1. Pracownik rozpocznie świadczenie pracy na rzecz Pracodawcy w dniu [♦].
2. Niniejsza Umowa zostaje zawarta na [♦]-miesięczny okres próbny.
lub:
Niniejsza Umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony.
lub:
Niniejsza Umowa zostaje zawarta na czas określony od dnia [♦] do dnia [♦].

§ 5

Rozwiązanie Umowy

1. Umowa może zostać wypowiedziana przez każdą ze Stron z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia².
2. Niniejsza Umowa może również zostać rozwiązana bez zachowania terminu wypowiedzenia na warunkach wskazanych w Kodeksie pracy.

§ 6

Wynagrodzenie³

1. Z tytułu świadczonej pracy Pracownik będzie otrzymywać zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w wysokości [♦] (słownie: [♦]) złotych brutto.
2. Pracownikowi przysługuje prawo do premii rocznej/kwartalnej w wysokości do [♦]% wynagrodzenia zasadniczego na zasadach określonych w Regulaminie Wynagradzania.
3. Pracownik niniejszym wyraża zgodę na przekazywanie wynagrodzenia na rachunek bankowy wskazany przez Pracownika. Miesięczne wynagrodzenie będzie płatne w terminie wskazanym w Regulaminie wynagradzania.⁴

§ 7

Wymiar czasu pracy

Pracownik zostaje zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.⁵

lub

²szczegółowe inf. helpsheet str. 4-6, rozdział 4. Rozwiązanie umowy o pracę

³wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalane jest co roku w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (od stycznia 2016 r. wynosi ono 1850 PLN brutto)

⁴jeżeli Pracodawca nie posiada regulaminu wynagradzania to wtedy sposób wynagradzania można zapisać bezpośrednio w umowie

⁵szczegółowe inf. helpsheet str. 6-7, rozdział 5. Wymiar czasu pracy; proszę zwrócić uwagę na zmniejszony wymiar czasu pracy os. niepełnosprawnych szczegółowe inf. helpsheet str. 8, rozdział 7. Pracownicy niepełnosprawni.

Pracownik zostaje zatrudniony na: [♦] etatu. Strony ustalają że dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony wymiar czasu pracy wynosi [♦] godzin tygodniowo. Przekroczenie tej liczby uprawnia Pracownika do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p.

lub

Pracownik będzie w pełni dyspozycyjny i będzie wykonywać swoje obowiązki wynikające z niniejszej Umowy w czasie i terminach wymaganych interesami Pracodawcy. Czas pracy Pracownika jest określony wymiarem powierzonych mu zadań.

§ 8

Urlop

Pracownik jest uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze zgodnym z przepisami prawa pracy.⁶

§ 9

Postanowienia końcowe

I Niniejsza Umowa podlega prawu polskiemu i zgodnie z nim winna być interpretowana.

2. Niniejsza Umowa wraz z Załącznikami stanowi samoistną oraz kompletną umowę pomiędzy Pracownikiem a Pracodawcą. Niniejsza Umowa zastępuje wszelkie wcześniejsze umowy, kontrakty, porozumienia i negocjacje, niezależnie od tego, czy sporządzone na piśmie, czy też zawarte ustnie, pomiędzy Pracownikiem i Pracodawcą.
3. Wszelkie zmiany i uzupełnienia do niniejszej Umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Umowa została uzgodniona i podpisana w dwóch egzemplarzach w dniu [♦].

W imieniu Pracodawcy:

Pracownik:

⁶szczegółowe inf. helpsheet str. 7, rozdział 6. Urlopy pracownicze.

POROZUMIENIE O WYKONYWANIU ŚWIADCZEŃ WOLONTARYSTYCZNYCH¹

zawarte w dniu [♦] w [♦]

poniędzy :

[♦] z siedzibą w [♦], KRS nr [♦], reprezentowanym przez [♦]

zwanym dalej „**Korzystającym**”,

a

[♦] legitymującym się dowodem osobistym nr [♦], PESEL [♦], zamieszkałym [♦],

zwanym dalej „**Wolontariuszem**”.

Korzystający oświadcza, że jest podmiotem na rzecz którego zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 239 z późn. zm.) mogą być wykonywane świadczenia przez wolontariuszy.

Wolontariusz oświadcza, że posiada kwalifikacje i spełnia wymagania niezbędne do wykonywania powierzonych niżej czynności.

Mając na względzie ideę wolontariatu, u podstaw której stoi **dobrowolne, bezpłatne** wykonywanie czynności, a także biorąc pod uwagę **charytatywny, pomocniczy i uzupełniający** charakter wykonywanych przez wolontariuszy świadczeń, Strony porozumienia uzgadniają, co następuje:

§ 1

1. Korzystający powierza wykonywanie Wolontariuszowi, a Wolontariusz dobrowolnie podejmuje się wykonania na rzecz Korzystającego następujących czynności:

[♦]

2. Czynności, o których mowa w ust. 1 będą wykonywane w obecności² [♦] w następujący sposób:

[♦]

§ 2

1. Strony Umowy uzgadniają, że czynności określone w § 1 ust. 1 będą wykonywane w okresie od [♦] do [♦].

2. Miejscem wykonywania czynności będzie [♦]

¹Wzór przygotowany w oparciu o ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 r. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 239 z późn. zm.), szczegółowe inf. helpsheet str. 8-9, rozdział 8 Wolontariat;

²Postanowienie fakultatywne;

§ 3

Z uwagi na charakter i ideę wolontariatu:

1. Wolontariusz jest obowiązany wykonywać uzgodnione czynności osobiście;
2. Wolontariusz za swoje czynności nie otrzyma wynagrodzenia.

§ 4

1. Korzystający zobowiązuje się zapewnić Wolontariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń.
2. Korzystający na czas wykonywania świadczeń przekazuje Wolontariuszowi następujące środki ochrony indywidualnej:

[♦]

§ 5³

Korzystający zobowiązuje się pokrywać niezbędne koszty ponoszone przez Wolontariusza, związane z wykonywaniem świadczeń na rzecz Korzystającego w następujący sposób:

[♦]

§ 6⁴

Korzystający ma obowiązek ubezpieczyć wolontariusza od następstw nieszczęśliwych wypadków.

§ 7⁵

Korzystający zapewnia wolontariuszowi ubezpieczenie zdrowotne, w terminie [♦] dni od dnia zawarcia Porozumienia.

§ 8⁶

Korzystający pokrywa, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, koszty podróży służbowych i diet Wolontariusza.

§ 9

Wolontariusz zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji, które uzyskał w związku z wykonywaniem świadczeń na rzecz Korzystającego, a które stanowią tajemnicę Korzystającego. Dotyczy to w szczególności informacji związanych z:

1) [♦];

2) [♦];

3) [♦];

³Postanowienie fakultatywne; na podstawie art. 45 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;

⁴Jeżeli wolontariusz wykonuje świadczenie przez okres nie dłuższy niż 30 dni (na podstawie art. 46 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie);

⁵Postanowienie fakultatywne; na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;

⁶Wolontariusz może, w formie pisemnej, zwolnić Korzystającego w całości lub w części z tych obowiązków (na podstawie art. 45 ust. 4 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie).

§ 10

1. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron za [♦] dniowym wypowiedzeniem.
2. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron bez wypowiedzenia z ważnych przyczyn.
3. Za ważne przyczyny Strony uznają w szczególności:
 - 1) [♦];
 - 2) [♦];
 - 3) [♦].

§ 11

Za wyrządzone szkody Strony odpowiadają na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

§ 12

W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub niniejszym Porozumieniem zastosowanie będą miały odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 13

Wszelkie zmiany Porozumienia będą dokonywane w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 14

Spory mogące powstać w związku z realizacją niniejszego Porozumienia strony zobowiązują się rozstrzygać w drodze negocjacji, a w przypadku ich niepowodzenia przed sądem powszechnym właściwym miejscowo dla siedziby Korzystającego.

§ 15

1. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.
2. Wolontariusz może w każdym czasie domagać się wydania przez Korzystającego pisemnego zaświadczenia o wykonaniu świadczeń przez Wolontariusza. Zaświadczenie powinno zawierać informację o zakresie wykonywanych świadczeń.

Korzystający:

Wolontariusz:

SPÓŁDZIELCZA UMOWA O PRACĘ¹

Zawarta w [♦] w dniu [♦] r. pomiędzy Spółdzielnią Pracy [♦]
reprezentowaną przez [♦], zwaną dalej "Pracodawcą",

a

[♦]zam. [♦], zwanym dalej "Pracownikiem"

§ 1

Pracodawca zatrudnia Pracownika - członka opisanej
powyżej Spółdzielni - na czas [♦] na stanowisku: [♦]. Dniem
podjęcia pracy jest [♦]r.

§ 2

1. Za wykonaną pracę Pracownikowi przysługuje
wynagrodzenie miesięczne w wysokości [♦](słownie:
[♦]), płatne raz w miesiącu, do ostatniego dnia każdego
miesiąca.
2. Ponadto Pracownikowi przysługuje udział w części
nadwyżki bilansowej według zasad obowiązujących w
Spółdzielni.
3. Pracownik niniejszym wyraża zgodę na przekazywanie
wynagrodzenia na rachunek bankowy wskazany przez
Pracownika.

§ 3

Miejszem wykonywania pracy jest siedziba Pracodawcy.

§ 4

Wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie
40 godzin na tydzień w przyjętym miesięcznym okresie
rozliczeniowym.

§ 5

Pracownikowi w okresie świadczenia pracy przysługuje urlop
wypoczynkowy w wymiarze [♦] dni, przy czym w [♦]. urlop
wypoczynkowy przysługuje w wymiarze [♦] dni roboczych.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych umową zastosowanie mają
przepisy prawa spółdzielczego, prawa pracy oraz Statutu
Pracodawcy.

§ 7

Umowę sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach
po jednym dla każdej ze stron.

W imieniu Pracodawcy: **Pracownik:**

¹Wzór przygotowany w oparciu o ustawę z dnia 16 września 1982 r. Prawo
spółdzielcze (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 21 z późn. zm.), szczegółowe inf.
helpsheet str. 9-10, rozdział 9 Spółdzielcza umowa o pracę;

ŚWIADECTWO PRACY¹

.....
(Pracodawca oraz jego siedziba)

.....
(miejscowość i data)

.....
(Nr REGON-EKD)

I. Stwierdza się, że

.....
(imię i nazwisko pracownika/pracownicy)

.....
(imiona rodziców)

urodzony/urodzona
(data i miejsce urodzenia)

był zatrudniony
(pracodawca)

w okresie od do

w wymiarze
(wymiar czasu pracy)

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę
.....
(zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania.....
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b)
(szczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy)

c) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

¹Zgodnie z art. 97 § 1 KP "W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą."

Wzór przygotowany w oparciu o załącznik do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.). Stan prawny z dnia 20.10.2016 r.

Szczegółowa instrukcja wypełniania świadectwa pracy znajduje się na str. 24 dokumentu;

4. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:

.....

(łączna liczba dni urlopu wypoczynkowego, przysługującego na podstawie kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy)

w tym

.....;

(łączna liczba dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego na podstawie art. 167² k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy)

2) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....;

(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

3) wykorzystał urlop wychowawczy

.....;

(okres wykorzystanego urlopu wychowawczego)

4) był niezdolny do pracy przez okres

.....;

(łączna liczba dni, za które pracownikowi zostało wypłacone wynagrodzenie w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy i za które nie zachowała prawa do wynagrodzenia - zgodnie z art. 92 k.p.)

5) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 k.p.

.....;

(liczba dni zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy)

6) został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 361 § 1 k.p.

.....;

(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

7) odbył służbę wojskową w okresie:

.....;

(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

8) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....;

(okres wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

9) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne dodatkowe uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy

10)

(okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. I uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

11)

(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia zgodnie z art. 92 § 11 Kodeksu pracy, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r.)

5. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

.....

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....

(wysokość potrąconych kwot)

6. Informacje uzupełniające:

.....

.....

.....

.....

(pieczęć i podpis Pracodawcy

lub osoby działającej w jego imieniu)

Pouczenie

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego Sądu Pracy w

.....

(podstawa prawna art. 97 § 2 k.p.).

SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY

1. Nr REGON-EKD - stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy wojewódzki urząd statystyczny.
2. W ust. 1 - pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 231 Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wykazuje również okres jego pracy u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę,
 - pracodawca wykazuje również okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy lub poprzednich umów, zgodnie z art. 97 § 13 Kodeksu pracy.
3. W ust. 3 lit. a pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia
 - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie, lit. b pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w art. 231 § 4 lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 683 lub w art. 201 § 2 Kodeksu pracy.
4. W ust. 4 w pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 1672 Kodeksu pracy,

w pkt 8 pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z 1985 r. Nr 7, poz. 21, z 1991 r. Nr 39, poz. 167, z 1992 r. Nr 102, poz. 520, z 1996 r. Nr 63, poz. 292, z 1997 r. Nr 61, poz. 377 oraz z 1998 r. Nr 162, poz. 1118) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia,

w pkt 9 pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z ustaw, układów zbiorowych pracy i regulaminów,

w pkt 10 pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
5. W ust. 6 pracodawca zamieszcza informację:
 - 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;
 - 2) na żądanie pracownika:
 - a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
 - b) o uzyskanych kwalifikacjach,
 - c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 5 ust. 3 rozporządzenia, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

www.dlapiper.com

Niniejszy poradnik został stworzony przez DLA Piper w ramach projektu realizowanego we współpracy z NESST. DLA Piper jest globalną firmą świadczącą usługi prawne, z szerokim programem świadczenia usług prawnych pro bono, wspomagającym przedsiębiorstwa społeczne, instytucje charytatywne oraz osoby fizyczne na całym świecie. Więcej informacji: www.dlapiper.com. NESST od 20 lat wspiera rozwój przedsiębiorstw społecznych w krajach Ameryki Łacińskiej i Europy Środkowo-Wschodniej. Organizacja inwestuje kapitał filantropijny w biznesy o najwyższym potencjale generowania pozytywnego wpływu społecznego. Dowiedz się więcej: www.nesst.org/polska/prawo/. Celem publikacji jest przedstawienie ogólnego zarysu i omówienia wskazanych w niej kwestii o tematyce prawnej. Zawartość poradnika ograniczona jest do informacji, które były publicznie dostępne w dniu jego wydania. Jego celem nie jest i nie powinien być on używany w zastępstwie porady prawnej. Przed podjęciem określonego działania w konkretnej sytuacji, rekomendowane jest uzyskanie porady prawnej w celu weryfikacji zawartej tu treści. DLA Piper nie ponosi odpowiedzialności za żadne działania podjęte lub niepodjęte na podstawie niniejszej publikacji