

# Rodzaje umów

## SPIS TREŚCI

Umowa o pracę .....	3
Umowa na okres próbny.....	4
Umowa na czas określony.....	4
Umowa na zastępstwo .....	6
Umowa na czas nieokreślony .....	6
Zatrudnienie pracowników w niepełnym wymiarze czasu.....	6
Umowa zlecenie .....	7
Umowa o dzieło .....	8
Umowa o pracę nakładczą .....	8
Umowa o pracę przy zbiorach .....	9

## Umowa o pracę.

Jest to umowa, która podlega zapisom Kodeksu pracy.

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny do trzech miesięcy, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony.

Co gwarantuje umowa o pracę?

- minimalne wynagrodzenie (2600 zł brutto od 1.01.2020 r.),
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach,
- obowiązek stosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

Co powinna zawierać umowa o pracę?

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy (jeżeli umowa nie zawiera daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy),
- rodzaj i miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Umowa o pracę powinna zostać utrwalona na piśmie i zawierać wszystkie elementy wymienione w Kodeksie pracy.

### **Umowa na okres próbny**

Zarówno umowy na czas nieokreślony, jak i umowy na czas określony (w tym umowa na zastępstwo) mogą być poprzedzone umową na okres próbny. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się po to, aby sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy. Ponownie można zawrzeć umowę o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jeśli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy, lub po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę – jeśli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

### **Umowa na czas określony**

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli nie określono tego terminu, to w dniu zawarcia umowy.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy.

Zawarcie umowy na czas określony na dłuższy okres traktuje się jako zatrudnienie na czas nieokreślony, licząc od dnia, który następuje po upływie 33 miesięcy.

Projekt „Agencja Zatrudnienia Polskiego Związku Głuchych” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Łączna liczba umów na czas określony zawartych z jednym pracownikiem nie może przekraczać 3.

Zawarcie czwartej umowy na czas określony traktuje się jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, licząc od dnia zawarcia czwartej umowy.

Nie stosuje się przepisów dotyczących maksymalnego czasu zatrudnienia oraz liczby umów w przypadku umów na czas określony zawartych:

- aby zastąpić pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (umowa na zastępstwo),
- aby wykonać pracę dorywczą lub sezonową,
- aby wykonać pracę przez okres kadencji,
- w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny takiego zatrudnienia np. gdy zatrudnia osobę posiadającą określone uprawnienia w związku z realizacją projektu unijnego, a jej kompetencje po zakończeniu projektu nie będą potrzebne w firmie.

#### Wypowiedzenie umowy na czas określony

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem tego okresu. Przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem na wniosek każdej ze stron. Okres wypowiedzenia 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.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony przez jedną ze stron można ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy.

## **Umowa na zastępstwo**

Szczególnym przypadkiem umowy o pracę na czas określony jest umowa na zastępstwo. Taką umowę zawiera pracodawca, gdy chce zastąpić pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Można zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Dla umowy o zastępstwo nie obowiązuje ograniczenie liczby zawieranych umów na czas określony (maksymalnie 3 umowy) ani limit czasowy (33 miesiące). Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli nie określono tego terminu, to w dniu zawarcia umowy. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na zastępstwo jest taki sam jak innych umów zawartych na czas określony.

## **Umowa na czas nieokreślony**

Pracodawca może zatrudnić pracownika na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron można ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy.

## **Zatrudnienie pracowników w niepełnym wymiarze czasu**

Umowa o pracę w niepełnym wymiarze nie może być mniej korzystna dla pracownika pod względem warunków pracy i płacy niż umowy pracowników, którzy wykonują taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca powinien zachować proporcjonalność wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika.

## Umowa – zlecenie

Jest to umowa cywilnoprawna, która nie podlega zapisom Kodeksu pracy, a regulowana jest Kodeksem cywilnym.

Przez umowę-zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej.

Stronami umowy mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne.

Strony umowy - zlecenia tradycyjnie nazywa się zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie).

Umowę-zlecenie, jako umowę cywilnoprawną, cechuje:

- swobodne kształtowanie jej treści,
- nieokreślenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy,
- od dobrej woli stron umowy zależy wprowadzenie płatnych zwolnień lekarskich i urlopów,
- dobrowolność w ustalaniu terminu i miejsca pracy,
- możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przez osobę trzecią.

Zbyt wiele elementów pracowniczych spowodowałoby przekształcenie jej w umowę o pracę.

Umowę-zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony. Gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za powstałą szkodę. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że strona w dokonanym wypowiedzeniu określa inny termin zakończenia umowy. Ponadto w umowie-zleceniu można określić termin wypowiedzenia umowy.

Od stycznia 2020 r. minimalna stawka godzinowa na umowie-zleceniu wynosi 17 zł.

Umowa -zlecenie z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy jest wliczana do 365 dni uprawniających do nabycia prawa do zasiłku.

## **Umowa o dzieło**

Jest to umowa cywilnoprawna, która nie podlega zapisom Kodeksu pracy, a regulowana jest Kodeksem cywilnym.

W oparciu o tę umowę przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, niekoniecznie kwotowo. Zamiast kwoty mogą znaleźć się wskazówki pomocne w określeniu wynagrodzenia po zakończeniu pracy. Wskazówki te powinny określać, czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, iż przyjmujący zamówienie otrzyma niższe wynagrodzenie.

### **Odprowadzane składki**

Umowa ta nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym, czyli nie są odprowadzane składki emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe. Nie jest też odprowadzana składka zdrowotna. Z jednym wyjątkiem - składki te płaci się od umów o dzieło zawartych z własnym pracownikiem.

Obowiązuje opłacenie podatku dochodowego.

Sama umowa o dzieło nie daje prawa do korzystania z usług opieki medycznej bezpłatnie oraz nie uprawnia do zasiłku dla bezrobotnych.

## **Umowa o pracę nakładczą**

Zawierając umowę o pracę nakładczą (zwaną pracą chałupniczą), chałupnik zobowiązuje się do wykonania określonych prac na rzecz nakładcy (zleceniodawcy). W umowie określa się minimalną miesięczną ilość pracy, którą chałupnik musi wykonać (dostaje on pieniądze za wyniki), w wymiarze zapewniającym co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia. Jeśli praca nakładcza jest dla wykonawcy jedynym lub głównym źródłem utrzymania, to należy tak ustalić ilość pracy, aby jej wykonanie zapewniało wynagrodzenie nie mniejsze niż płaca minimalna. Minimalne wynagrodzenie w 2020 r. wynosi 2600 zł brutto.

Umowę o pracę nakładczą można zawrzeć na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nieokreślony. Każda z tych umów może być poprzedzona umową na okres próbny, który nie może przekraczać 3 miesięcy.

Umowa może być rozwiązana w każdym czasie za porozumieniem stron.



W czasie okresu próbnego wypowiedzenie jest 2-tygodniowe.

Umowa zawarta na czas nieokreślony może być rozwiązana, ale z 1-miesięcznym wypowiedzeniem.

Okres wypowiedzenia kończy się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

Praca nakładcza może być wykonywana w domu w godzinach, które odpowiadają zatrudnionemu.

### **Umowa o pracę przy zbiorach**

Umowę taką może zawrzeć wyłącznie rolnik z pracownikiem, który nazywany jest pomocnikiem rolnika. Należy ją zawrzeć na piśmie. W umowie należy określić zakres czynności wykonywanych przez pomocnika rolnika oraz dzień rozpoczęcia pracy (jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy). Praca może być wykonywana przy zbiorach niektórych produktów rolnych. Są to np.: chmiel, owoce, warzywa, tytoń, zioła i rośliny zielarskie. Przed zawarciem umowy pomocnik powinien dostarczyć oświadczenie o liczbie dni w danym roku, w których świadczył pracę jako pomocnik rolnika u innych rolników.

Praca wykonywana jest w określonym miejscu i przez określony czas w gospodarstwie rolnika.

Może to być maksymalnie 180 dni w roku kalendarzowym.

Stronom przysługuje prawo do wypowiedzenia umowy o pracę przy zbiorach.

Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.