

Co robić, gdy masz śmieciową pracę?



1. **Czym jest praca śmieciowa?**
2. **Różne rodzaje umów śmieciowych i praca na czarno**
3. **Wynagrodzenie**
4. **Ewidencja czasu pracy**
5. **Nadgodziny**
6. **Potrącenia z pensji**
7. **Co robić jeśli pracodawca nie płaci prawidłowo lub wcale**
8. **Zwolnienia**

1. Czym jest praca śmieciowa?

Obecnie co czwarta osoba w Polsce pracuje na umowie śmieciowej, a co szósta wykonuje lub wykonywała pracę bez żadnej umowy (na czarno). Niezwykle rzadko z wyboru pracownika – dzieje się tak ponieważ często ludzie zmuszeni są przyjąć jakąkolwiek pracę, żeby przeżyć.

Praca śmieciowa, to praca na umowie śmieciowej (zlecenie lub o dzieło) albo bez żadnej umowy. Może być bardzo niekorzystna dla pracownika. Po pierwsze, takiemu pracownikowi nie przysługuje zazwyczaj prawo do płatnego urlopu. Za ubezpieczenie chorobowe trzeba płacić samemu i gdy pracuje się na czarno, staż pracy nie liczy się do emerytury. W podobnej sytuacji znajdują się miliony ludzi, którzy w przeszłości nie płacili składek ZUSu pracując na umowach śmieciowych i okres ich pracy nie będzie się liczył do ich emerytury. Inną sprawą jest to, że kiedy nie ma żadnej umowy na papierze znacznie łatwiej jest pracownikom zwolnić i oszukać. Takie nielegalne układy zwykle towarzyszą nieformalnej atmosferze w pracy, a pracownikom często wydaje się, że z szefem łączą ich honorowa umowa, której ten nie złamie - i to jest błąd, nigdy nie można darzyć zaufaniem osoby, która od początku wykorzystuje swoją przewagę by cię oszukać.

W tym poradniku przeczytasz o zjawisku pracy śmieciowej, o tym jakie prawa przysługują osobom zatrudnionym w sposób śmieciowy, jakie obowiązki ciążą na pracodawcach, a także przeczytasz (zaznaczone wytłuszczonym tekstem) porady dotyczące najlepszych praktyk zwiększających twoje szanse na wyegzekwowanie swoich praw w przypadku konfliktu w miejscu pracy.

2. Różne rodzaje umów śmieciowych i praca na czarno

Umowy śmieciowe nie zapewniają ochrony zatrudnienia, ochrony wynagrodzenia, czy prawa do urlopu.

Umowa zlecenie jest najczęściej stosowaną spośród umów śmieciowych. W wielu przypadkach, stosuje się ją tam, gdzie powinna obowiązywać umowa o pracę. Dzięki umowie zlecenie, pracodawcy mogą łatwiej Cię zwolnić i nie płacą Ci za urlop. Zazwyczaj właśnie to jest ich motywacją do wyboru tego rodzaju umowy. Ale jeżeli w umowie, bądź w naturze wykonywanej pracy przeważają cechy relacji pracowniczej, takie jak podporządkowanie pracodawcy, czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, brak swobody w czasie i kolejności pełnienia obowiązków, to mamy do czynienia z umową o pracę, nawet jeżeli na papierze była zawarta umowa cywilnoprawna. Wynika to z artykułu 22 kodeksu pracy, który stanowi, że jeśli zachodzą określone ustawą warunki stosunku pracy, strony są związane umową o pracę niezależnie od podpisanej umowy.

O uznanie istnienia stosunku pracy można walczyć drogą sądową, ale w razie konfliktu, też czasami można się domagać bezpośrednio ekwiwalentu za urlop, wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych lub odprawy za zwolnienie bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli pracodawca nie chce Ci zapłacić i chcesz walczyć o należne Ci pieniądze, skontaktuj się ze Związkiem Syndykalistów Polski.

Umowa zlecenie

Pracując na prawdziwej umowie zlecenie, masz możliwość samodzielnego wykonywania pracy, a także ktoś może wykonać pracę w Twoim zastępstwie. Ważną cechą faktycznej relacji zleceniobiorcy jest brak ciągłego nadzoru pracodawcy (zleceniodawcy).

W przeciwieństwie do tego, za cechy charakterystyczne dla pracy na umowie o pracę uznaje się, m.in.:

- osobiste świadczenie pracy,
- podporządkowanie pracodawcy, pracę pod zwierzchnictwem osoby przełożonej
- wykonywanie pracy w określonym miejscu,
- wykonywanie pracy w określonym czasie,

Bardzo łatwo więc dostrzec, że np. praca w sklepach Żabki powinna być objęta umową o pracę.

Jeśli umowa zlecenie została zawarta zgodnie z prawem, to co do zasady praca w godzinach nadliczbowych nie powinna mieć miejsca, ponieważ nie obowiązują żadne normy czasu pracy. A jednak w wielu miejscach pracy pracownicy na umowach zlecenie są zmuszani do pracy według grafiku z długimi zmianami, bez dni wolnych. Ale pracując pod zwierzchnictwem pracodawcy, pracownik jest faktycznie w stosunku pracy, w związku z

czym obowiązują zapisy kodeksu pracy dotyczące czasu pracy. Nadgodziny w takiej sytuacji powinny być ewidencjonowane, dodatkowo płatne, przyznawane z poszanowaniem prawa do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku raz w tygodniu, a łączna ilość nadgodzin nie może przekraczać 32 godzin w miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Umowa zlecenie jest umową cywilnoprawną, w związku z czym nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy np. prawo do urlopu.

Jeśli pracownik chce mieć prawo do chorobowego lub zasiłek macierzyński od ZUS, musi podlegać ubezpieczeniu chorobowemu. W przypadku umowy o pracę jest to obowiązkowe, zaś przy umowie zlecenie – dobrowolne, toteż osoby zatrudnione na umowie śmieciowej muszą płacić składki przez co najmniej 90 dni, zanim dostaną prawo do zasiłku, a ponadto objęte dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym muszą z własnej kieszeni płacić 2,45 proc. pensji. To jest kolejny przykład tego, jak pracodawcy przenoszą koszty zatrudnienia na pracownika.

Pracodawca musi płacić pełne oskładkowanie umów zleceń na ubezpieczenia społeczne z wyjątkiem umów zawieranych ze studentami poniżej 26. roku życia, To znaczy m.in., że ten staż pracy liczy się do emerytury. Niestety przez wiele lat to działało inaczej i miliony Polaków, którzy pracowali na umowach zlecenie zapłaci za to większą częścią swojej przyszłej emerytury. Chociaż nie widać tego na pierwszy rzut oka, perfidia chciwych pracodawców, którzy w ten sposób ich wykorzystali dla osobistej korzyści nie różni się aż tak bardzo od przedsiębiorczych krętaaczy wyłudających pieniądze od staruszków, czy też od bandziorów, którzy łatwego zarobku doszukali się w wrywaniu staruszkom torebek.

Aby uchronić się przed konsekwencjami zatrudnienia na umowie cywilnoprawnej, należy udokumentować wszystkie przypadki, w których pełni się obowiązki pracownicze, polecenia stawiennictwa w określonym miejscu i czasie, polecenia przełożonych i uwagi dotyczące sposobu wykonywania zadań (na umowie cywilnoprawnej nie jest istotne w jaki sposób wykonasz zlecenie, pod warunkiem, że zlecenie jest wykonane poprawnie), czy oświadczenia zwierzchnictwa (np: “jestem twoim szefem”, czy “pracujesz dla mnie”). Ponadto prowadź sumienną ewidencję czasu pracy i pamiętaj, że pracujesz zawsze, gdy pozostajesz do dyspozycji swojego przełożonego, a więc jeśli podpisujesz rachunek, sprzątasz stanowisko pracy po zamknięciu zakładu itd, w swojej ewidencji zaznaczaj sytuacje, gdy polecono Ci wykonanie jakichkolwiek obowiązków poza ustalonym grafikiem pracy.

Umowa o dzieło

To jest umowa na wykonanie konkretnego dzieła – np. pomalowania ścian lub przetłumaczenia tekstu. Taka umowa nie powinna mieć zastosowania do żadnej pracy stałej.

Jeśli pracujesz na umowie o dzieło i realnie masz stosunek pracy, zastosuj te same środki zapobiegawcze co w przypadku zatrudnienia na umowie zlecenie (zobacz wyżej).

Zatajenie faktycznego czasu pracy

Inną, ostatnimi czasy coraz bardziej popularną metodą śmieciowego zatrudnienia jest zatrudnienie na umowie o pracę w niepełnym wymiarze godzin (np na ¼ etatu), gdy pracownik faktycznie pracuje w pełnym wymiarze godzin, często temu układowi towarzyszy wpisanie do umowy najniższej krajowej, podczas gdy z umowy ustnej wynika stawka rynkowa. Często pracodawcy przedstawiają to jako ukłon w stronę pracownika, któremu w innym wypadku nie byłoby w stanie zapłacić na rękę tyle, ile płacą. Chociaż zatrudnienie w ten sposób traci część swojego śmieciowego charakteru, jest to tylko pozór. Wypadek przy pracy, czy przewlekła choroba może się wiązać z niższym zasiłkiem, za który nie da się dożyć do pierwszego. Podobnie sprawy się mają w kwestii płatnego urlopu, czy ochrony przed zwolnieniem z dnia na dzień. Koszta po stronie pracodawcy stanowią niewielką część tego, czym powinny być, za to wykorzystany w ten sposób pracownik zostaje z niczym.

Pracownik zatrudniony w ten sposób traci znaczną część składek chorobowych i emerytalnych, przez co może się spodziewać niższej emerytury. Czego oczy nie widzą tego sercu nie żal, więc na pierwszy rzut oka można nie zauważyć, że pracodawca oferujący ten układ równie dobrze mógłby podejść do staruszka wracającego z poczty i obrabować go z emerytury - tym "staruszką" jest w tym przypadku zatrudniona przez niego osoba.

Podobnie, jak we wcześniej wymienionych przypadkach śmieciowego zatrudnienia, najlepszą praktyką jest zbieranie dokumentacji dotyczącej faktycznych warunków zatrudnienia od pierwszego dnia pracy. Warto rozmawiać z szefem o wypłacie w wiadomościach tekstowych, prowadzić własną ewidencję czasu pracy, jeśli to możliwe prosić o wypłacanie wynagrodzenia na konto lub domagać się jakiegokolwiek pisemnego potwierdzenia faktycznie wypłaconej kwoty.

Brak umowy

Zgodnie z prawem, pracodawca powinien zawierać pisemną umowę z pracownikiem przed rozpoczęciem pracy. W praktyce rzadko się zdarza, aby umowa została spisana przed podjęciem przez pracownika jakiegokolwiek pracy lub rozpoczęciem przyuczenia do zawodu. Wielu nieuczciwych pracodawców nie przedstawia nigdy umowy, przekładając to na „wieczne jutro”. Praca bez umowy jest niezgodna z prawem. Jeśli pracownik nie został zgłoszony przez pracodawcę do ZUS, to może być też rozumiane jako praca na czarno, nawet jeśli umowa została podpisana. Konsekwencje ponosi pracodawca. To kara w wysokości 2000 zł za brak umowy, a 5000 zł jeśli ta sytuacja się powtórzy. Sąd pracy może nałożyć kolejną karę, a ZUS jeszcze inną. Za przestępstwo podatkowe pracodawcom grozi nawet do 3 lat pozbawienia wolności.

Wielu pracowników pracujących na czarno boi się zgłaszać ten fakt z obawy o poniesienie odpowiedzialności. Warto wiedzieć, że to nieuczciwi pracodawcy ponoszą konsekwencje zatrudniania na czarno, a nie pracownik, który informuje o tym. Pracownik może jedynie zostać ukarany grzywną w wysokości co najmniej 500 zł, jeżeli wykonuje pracę i równocześnie jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna. Nie ponosi jednak odpowiedzialności karno-skarbowej.

W sytuacji, gdy nie ma żadnej umowy, trzeba dokładnie przemyśleć, jak udowodnić, że się pracowało i na jakiej stawce. W pracy na czarno bardzo często dochodzi do oszustw ze strony pracodawcy.

3. Wynagrodzenie

Od 1 stycznia 2023 roku minimalne wynagrodzenie brutto za pracę wynosi 3 490 zł brutto a od 1 lipca br. wzrośnie do 3 600 zł. To jest 2.709,48 zł na rękę do końca czerwca a 2783,86 zł na rękę od 1 lipca.

W 2023 r. obowiązuje minimalna stawka godzinowa wynosząca:

- **od stycznia do czerwca – 22,80 zł** (16,41 zł netto) oraz
- **od lipca do grudnia 2023 r. – 23,50 zł** (16,98 zł netto)

Istnieją nieuczciwi pracodawcy, którzy płacą „pod stołem” mniej niż minimalną stawkę godzinową. Nie zgadzaj się na takie warunki!

4. Ewidencja czasu pracy

Nie wszyscy pracodawcy prowadzą prawidłową ewidencję czasu pracy. Czasem są w niej zapisywane tylko dni pracy, a brak konkretnych godzin. Zdarza się też, że nie jest prowadzona w ogóle. Niekiedy szef zabiera karty ewidencji i nie masz do nich dostępu. Bez takiej ewidencji trudno domagać się wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny, wraz z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe. Musisz się zabezpieczyć na wypadek, gdyby była potrzeba dochodzić swoich praw za niezapłacone wynagrodzenie.

Rób zdjęcia istniejącej ewidencji, żeby potem przypadkiem nie „zniknęła”. Pamiętaj, że ewidencję czasu pracy możesz prowadzić także we własnym zakresie, w zwykłym zeszycie, czy kalendarzu. Przy braku innej dokumentacji ze strony pracodawcy, taka ewidencja jest uznawana przez sądy. Po prostu trzeba ją prowadzić na bieżąco i zapisywać realnie przepracowane godziny każdego dnia z godziną rozpoczęcia i zakończenia pracy. Na podstawie takiej ewidencji możesz obliczyć należność według stawki godzinowej, oraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe i pracę w niedzielę i święta.

5. Nadgodziny i praca w niedzielę i święta

Gdy pracujesz na umowie o pracę, przysługuje Ci wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe w danym okresie rozliczeniowym. Dodatek za nadgodziny wynosi 50% stawki godzinowej. Pracodawca może zamiast tego udzielić czasu wolnego od pracy, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Za pracę w nocy, niedzielę lub święta przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Wolny jest cały dzień, nawet jeśli praca w niedzielę lub święto była wykonywana w wymiarze mniejszym, niż 8 godzin. Jeśli nie ma możliwości odebrania dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, należy wypłacić dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy, czyli pracownik otrzyma podwójną pensję.

Co do zasady, w umowach zlecenie nie powinno być żadnych nadgodzin, gdyż ta praca nie powinna być wykonywana w czasie określonym przez pracodawcę. Jeśli jednak pracodawca tworzy grafik i praca ma charakter stosunku pracy na umowie o pracę (jak bardzo często ma to miejsce w sklepach Żabki), stoimy na stanowisku, że pracownikom przysługuje wtedy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

6. Potrącenia z pensji

Wielu pracowników skarży się na potrącenia z pensji – a nawet na „potrącenie” całej pensji. Warto wiedzieć, że większość z tych potrąceń jest nielegalna.

Nie chodzi nam o potrącenia na podstawie tytułów egzekucyjnych, które nie mają nic wspólnego z pracodawcą. Mamy na myśli takie potrącenia, jak kary za określone zachowania lub sytuacje, często zmyślone przez pracodawcę (takie, jak rzekome kradzieże towaru).

Kodeks pracy przewiduje możliwość stosowania kar w takich sytuacjach, jak opuszczenie miejsca pracy, przybycia do pracy w stanie nietrzeźwym lub nieprzestrzeganie zasad BHP. Te kary nie mogą wynosić więcej, niż równowartość 1-dniowej wypłaty.

Kary łącznie nie mogą być większe niż 1/10 pensji (po potrąceniu egzekucji sądowych, np. alimentów). Kary razem z egzekucjami komorniczymi łącznie muszą pozostawić pracownikowi 60% wynagrodzenia lub 90% minimalnego wynagrodzenia. Wszystkie potrącenia muszą być za pisemną zgodą pracownika.

Tak jest w przypadku umowy o pracę. Te zasady powinny mieć zastosowanie także do osób na umowach zlecenie, które faktycznie wykonują pracę mającą cechy umowy o pracę. Ponadto, dochody z umowy zlecenia są automatycznie chronione tak samo, jak wynagrodzenie za pracę w ramach stosunku pracy, o ile zostaną spełnione łącznie dwa warunki: 1. Powtarzalność świadczenia, 2. Celem dochodu jest zapewnienie utrzymania lub/i stanowi jedyne źródło dochodu.

Jest maksymalna dopuszczalna kwota potrąceń oraz kwota wolna od potrąceń. Ministerstwo Sprawiedliwości zajęło stanowisko, że kwota wolna od potrąceń jest taka sama jak w przypadku stosunku pracy.

Kary pieniężne za konkretne naruszenia mogą zostać zapisane w umowie, ale nie mogą być stosowane dowolnie. Często widzimy, że pracownicy na umowach śmieciowych np. w Żabce otrzymują wymyślone kary i potrącenia. Niestety jest to po prostu kradzież pensji. Nie musisz się na to godzić. Walcz o odzyskanie należnych Ci pieniędzy!

7. Co robić jeśli pracodawca nie płaci prawidłowo lub wcale?

Jeśli pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia lub jego części, a Twoje zatrudnienie było na umowie śmieciowej lub bez umowy, masz do wyboru kilka możliwych działań:

- **Napisz do pracodawcy wezwanie do zapłaty, zawierające kalkulację należnej wypłaty, z wyszczególnieniem okresu za jaki przysługuje.**
- **Złóż skargę do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP może odmówić działań, jeśli nie była to umowa o pracę).**
- **Złóż do sądu cywilnego pozew o zapłatę sumy wynikającej z umowy zlecenie.**
- **Złóż do sądu pozew o uznanie istnienia stosunku pracy (jeśli okres pracy wynosił przynajmniej 3 miesiące). Podstawą roszczenia będzie dokumentacja czasu pracy i forma jej wykonywania, wraz z zeznaniami kolegów/koleżanek z pracy.**
- **Skontaktuj się ze Związkiem Syndykalistów Polski w celu zorganizowania protestu przeciw nieuczciwemu pracodawcy (to może być najszybszy sposób odzyskania pieniędzy).**

Podstawowym problemem pracowników, którzy pracują na czarno bez żadnej umowy jest brak jakiejkolwiek dokumentacji ich zatrudnienia. Nieuczciwy pracodawca może zwyczajnie twierdzić, że praca na jego rzecz nigdy nie miała miejsca i trudno jest mu coś udowodnić nie mając żadnych dokumentów. Zasadniczo NIGDY nie należy się godzić na pracę bez umowy. W praktyce jednak wielu pracowników ulega presji lub jest zwodzonych przez pracodawców. Dlatego w momencie, w którym pracodawca odmawia zapłaty, mają utrudnione zadanie. Odzyskanie pieniędzy nie jest jednak niemożliwe. Czasem wystarczy wysłanie listu domagającego się wypłaty wynagrodzenia. Gdy pracodawca jest uparty, należy skierować skargę do PIP i zapowiedzieć złożenie pozwu o zapłatę lub uznanie istnienia stosunku pracy (to spowoduje, że do zapłaty będą jeszcze dodatki za nadgodziny i ekwiwalent urlopowy). Można też zwrócić się do Związku Syndykalistów Polski o pomoc przy zorganizowaniu publicznej kampanii przeciw pracodawcy.

Bardzo pomocna w tych wszystkich działaniach będzie własna dokumentacja czasu pracy (zobacz wyżej) oraz zeznania kolegów i koleżanek z pracy. Często, gdy poszkodowanych jest więcej osób, protest przeciwko pracodawcy może mieć większy efekt i być bardziej zauważalny (co nie znaczy, że nie warto działać, jeśli tylko Ty jesteś osobą poszkodowaną).

Niezależnie od tego, jaką metodę chcesz wybrać, nie pozwól na to, żeby kradzież pensji uszła pracodawcy płazem! Jeśli nie będzie żadnej reakcji, z pewnością będzie kolejny raz dopuszczać się takiej kradzieży kosztem innych pracowników!

8. Zwolnienia

Najgorszą cechą zatrudnienia na czarno jest brak jakiejkolwiek ochrony przed zwolnieniem. Ponieważ praca nie jest w żaden sposób zarejestrowana, pracodawca może Cię zwolnić z dnia na dzień. Umowa zlecenie również nie daje żadnego zabezpieczenia przed natychmiastowym zwolnieniem, chyba że okres wypowiedzenia umowy został zapisany w samej umowie zlecenie.

W przypadku umowy o pracę, niezależnie czy jest to umowa na czas określony, czy nieokreślony, pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia też będzie uzależniony tylko od długości zatrudnienia:

- **2 tygodnie** przy zatrudnieniu u danego pracodawcy krótszym niż 6 miesięcy
- **1 miesiąc** przy zatrudnieniu u danego pracodawcy trwającym co najmniej 6 miesięcy
- **3 miesiące** przy zatrudnieniu u danego pracodawcy trwającym co najmniej 3 lata

Jeśli Twoja praca była wykonywana na warunkach umowy o pracę, czyli np. była to praca w sklepie Żabki w godzinach określonych w grafiku i pod ścisłym kierownictwem szefa, możesz domagać się wypłaty wynagrodzenia wynikającego z okresu wypowiedzenia, tak jakby zatrudnienie było na umowę o pracę. Żeby do tego doprowadzić, możesz założyć sprawę w Sądzie Pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy i o zapłatę wynagrodzenia za czas okresu wypowiedzenia i ekwiwalentów urlopowych (zobacz wyżej). Możesz także wystąpić z tymi samymi żądaniem w ramach protestu, organizując się ze Związkiem Syndykalistów Polski. Wiele razy takie protesty okazywały się skuteczne.

Często pracodawcy jako powód zwolnienia podają rzekome przewinienia (takie jak kradzież, która tak naprawdę nie miała miejsca). Liczą w ten sposób na to, że zwolnieni pracownicy będą obawiali się wystąpić o swoje prawa. Nie daj się w ten sposób zastraszyć!

Ważne przepisy:

Art. 22 Kodeksu Pracy określa warunki stosunku pracy, ponadto stanowi, że jeśli zachodzą określone ustawą warunki stosunku pracy, strony są związane umową o pracę niezależnie od podpisanej umowy, a podpisanie umowy cywilnoprawnej gdy zachodzi stosunek pracy jest nielegalne.

Art. 151(1) KP określa wysokość dodatku do wynagrodzenia bazowego za pracę w godzinach nadliczbowych, wynoszącą 50% w dni powszednie i 100% w niedziele, święta i w nocy.

Art. 132 KP stanowi, że w każdej dobie pracownikom przysługuje 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Art. 133 KP - Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Art 151 KP określa dozwoloną ilość godzin nadliczbowych w rocznym okresie rozliczeniowym i zasady na których pracownicy wykonują pracę w godzinach nadliczbowych.

Art 131 KP określa dopuszczalną ilość godzin nadliczbowych w ciągu tygodnia.

Art. 29 KP - umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków.

Art. 171 Kodeksu Pracy stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Art. 281 KP określa konsekwencje niedopełnienia obowiązków ciążyących na pracodawcy z tytułu zlecenia pracy spełniającej warunki stosunku pracy.

Walcz o swoje prawa!

Działaj z nami!



Związek Syndykalistów Polski

Związek Wielobranżowy Warszawa

ZSP.NET.PL

info@zsp.net.pl