

Pierwsza praca i praca tymczasowa



Poradnik prawny z serii „Poznaj Swoje Prawa w Pracy”

Seria "Poznaj swoje prawa w pracy" przedstawia podstawowe prawa pracownicze. Wszystkie broszury z tej serii są dostępne w formie plików PDF na portalu "Pracownik" i zostały opracowane przez Związek Syndykalistów Polski i opierają się na stanie prawnym z daty publikacji.

Niektóre kwestie prawne są bardziej skomplikowane i nie są zawarte w serii "Poznaj swoje prawa w pracy". Opinie o tych sprawach są często publikowane na portalu "Pracownik". www.pracownik.net.pl

Związek Syndykalistów Polski



Kontakt: info@zsp.net.pl

Część I

- * **Rozdaje umów i rozpoczęcie pracy**
- * **Minimalne wynagrodzenie**
- * **Grafiki pracy**
- * **Ewidencja czasu pracy**
- * **Urlop**
- * **Rozwiązania umowy o pracę**

Twoja pierwsza praca

Co roku kilkaset tysięcy młodych ludzi kończy szkoły średnie oraz uczelnie wyższe i zaczyna poszukiwać swojej pierwszej pracy. Oto kilka porad prawnych dla nowych pracowników.

Rozdaje umów i rozpoczęcie pracy

Każda umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i określać następujące elementy: rodzaj umowy i wykonywanej pracy (stanowisko, funkcja), miejsce wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia oraz wynagrodzenie ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Jeśli w umowie nie został określony termin rozpoczęcia pracy, to za termin ten uważa się dzień zawarcia umowy.

(Pracodawca może mówić o nieodpłatnym dniu próbnym, ale taka praktyka jest niezgodna z prawem! Takie sytuacje trzeba zgłaszać do Państwowej Inspekcji Pracy <http://www.pip.gov.pl>.)

Są kilka rodzajów umów:

Umowa na okres próbny

Ten rodzaj umowy umożliwia pracodawcy sprawdzenie Twoich umiejętności, a Tobie ocenić swoje predyspozycje do danej pracy i warunki zatrudnienia. To jest pierwsza umowa między pracodawcą i pracownikiem.

Umowa na czas określony

Wielu pracodawców decyduje się na taką umowę, m.in. ze względu na krótszy okres jej wypowiedzenia oraz brak obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy. Uzgadniając warunki umowy strony same określają czas jej trwania. Umowa może zostać zawarta na kilka dni, miesięcy albo lat i może być poprzedzona umową na okres próbny. Umowa wygasa z datą wskazaną w jej treści.

Pamiętaj! Zawarcie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem, bez miesięcznej przerwy między kolejnymi umowami, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieograniczony.

Umowa na czas wykonania określonej pracy

Zawiera się ją w celu wykonania konkretnego, z góry ograniczonego w czasie zadania. W praktyce takie umowy są zawierane dla realizacji prac dorywczych i sezonowych.

Pamiętaj! Takiej umowy nie można wypowiedzieć, a jej koniec przypada na dzień ukończenia określonej w niej pracy.

Umowa na czas nieokreślony

Jest to najkorzystniejsza dla pracownika umowa, ponieważ nie zawiera terminu końcowego. Aby przestała obowiązywać należy ją wcześniej rozwiązać, zachowując przy tym określony okres wypowiedzenia.

Pamiętaj! Umowa ta może być wypowiedziana przez pracodawcę tylko z uzasadnionych powodów.

Umowa na zastępstwo

Jest to szczególnie rodzaj umowy na czas określony. Pracodawca może zatrudnić Cię na zastępstwo, jeżeli zachodzi konieczność zastąpienia pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Podstawowe prawo pracy

Od 1 stycznia 2009 r. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi **1276 zł. brutto**.

Grafiki pracy

Art. 129 kp określa, że pracownicy powinni świadczyć pracę przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, czyli 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie. Dniem wolnym od pracy wynikającym z 5-dniowego tygodnia pracy może być każdy dzień tygodnia z wyjątkiem niedzieli, która jest dniem ustawowo wolnym od pracy. Dzień taki nie może również przypadać w święto.

Na ogół, w większości polskich firm jest to sobota (tzw. wolna sobota), ale dni wolne z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy mogą przypadać w różnych dniach tygodnia, np. w jednym tygodniu będzie to sobota, w drugim poniedziałek, a w trzecim z kolei środa. To pracodawca ustala termin takiego dnia wolnego w firmie.

Zgodnie z art. 130 § 1 kp obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym szef ustala mnożąc 40 godzin (norma przeciętna tygodniowa) przez liczbę pełnych tygodni w okresie rozliczeniowym. Prawo dopuszcza się nawet 12-miesięczne cykle rozliczeniowe.

Pracodawca musi ewidencję czasu pracy wypełnić, aby prawidłowo wypłacić wynagrodzenie za pracę. Podstawowym niezbędnym elementem, który powinna zawierać każda ewidencja czasu pracy, jest liczba godzin pracy, którą pracownik przepracował. Jednak powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują okresów na jakie powinna być prowadzona ewidencja czasu pracy. To pracodawca decyduje jak długi okres będzie objęty ewidencją.

Ewidencję czasu pracy należy udostępnić pracownikowi na jego żądanie.

Fałszowanie ewidencji czasu pracy jest przestępstwo.

Urlop

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- a) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- b) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- c) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- d) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- e) szkoły policealnej – 6 lat,
- f) szkoły wyższej – 8 lat.

Więcej: http://www.pracownik.net.pl/twoje_prawo_do_urlopu_wypoczynkowego

Rozwiązania umowy o pracę

Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron

Tryb ten wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron umowy, które decydują się na jej rozwiązanie w ustalonym terminie. Pracownik i pracodawca mogą rozwiązać stosunek pracy na mocy porozumienia stron w każdym uzgodnionym przez siebie terminie, także w czasie urlopu wypoczynkowego pracownika oraz w okresie choroby.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:

- Okres próbny – okres wypowiedzenia wynosi
 - 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 wynosi 3 miesiące
- Okres wypowiedzenia 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
- Na czas określony, ale tylko w przypadku spełnienia dodatkowych warunków – umowa musi być zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony muszą zastrzec w samej umowie możliwość jej rozwiązania.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić z winy pracownika:

- Ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych
- Popęlnienia przez pracownika przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem lub jest oczywiste
- Zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy:

- Pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika
- Zostało wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego:

- Jeżeli niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby trwa:
 - Dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy
 - Dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy