Temat: Formy zatrudnienia

Cele:

- różnorodne formy zatrudnienia i wynagrodzenia

Formy zatrudnienia pracownika

**Umowa o pracę Umowy cywilno prawne**

**terminowa (z określoną data końcową)**

- na okres próbny - umowa zlecenie

- na czas określony - umowa o dzieło

- na czas wykonywania - kontrakt menadżerski

określonej pracy - umowa agencyjna

**bezterminowa (bez określonej daty końcowej)**

- na czas nieokreślony

- na zastępstwo

**Umowa o pracę** – pracodawcę i pracownika obowiązują przepisy Kodeksu pracy, spory rozstrzyga Sąd Pracy

**Umowa cywilnoprawna** - pracodawcę i pracownika obowiązują przepisy Kodeksu cywilnego, spory rozstrzyga Sąd Cywilny

**Kodeks pracy** – reguluje prawa i obowiązki pracowników objętych stosunkiem pracy oraz określa minimum obowiązków pracodawców

**Stosunek pracy** – forma prawna, w ramach której zatrudnia się pracowników

**Regulacje zawarte w kodeksie pracy dotyczą:**

- stosunku pracy

- wysokości wynagrodzeń za pracę

- obowiązków pracownika i pracodawcy

- czasu pracy

- urlopów pracowniczych, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)

- sposobów rozpatrywania sporów o roszczenia wynikających ze stosunku pracy

**Podstawowe zasady prawa pracy** zawarte w Kodeksie pracy:

- zasada wolności pracy

- zasada swobody nawiązania stosunku pracy

- zasada równego traktowania pracowników

- zakaz dyskryminacji

- prawo do godziwego wynagrodzenia

**Umowa o pracę** jest zawierana w formie pisemnej. Wstępnie może być zawarta w formie ustnej, jednak w ciągu 7 dni od jej rozpoczęcia należy potwierdzić ją pisemnie. **Aby była ważna powinna zawierać**:

- datę zawarcia umowy

- strony umowy: imię i nazwisko pracownika oraz nazwę pracodawcy

- rodzaj umowy

- okres zatrudnienia (w przypadku umów terminowych)

- rodzaj umówionej pracy (stanowisko)

- wymiar czasu (np. pełny etat)

- kwotę wynagrodzenia

- datę rozpoczęcia pracy

- miejsce wykonywania pracy

Płaca – to cykliczne wynagrodzenie wypłacane pracownikowi związanemu umową o pracę. Wyróżniamy płacę:

- minimalną

- netto – wynagrodzenie po potrąceniu podatków i składek na ZUS

- brutto – wynagrodzenie łącznie z podatkami i składkami

Płaca minimalna w 2016 roku wynosi 1850 zł brutto. Po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy, w kieszeniach najmniej zarabiających pozostanie ok. 1355 zł netto. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2017 roku wyniesie 2000 złotych. Pensja minimalna wzrośnie o 150 złotych. Płaca minimalna od 1.01.2020 wynosi 2600 zł. brutto.

Funkcje płacy:

- dochodowa

- motywacyjna

Rodzaje systemów płac:

- system czasowy

- system akordowy

- system premiowy (uzupełnienie systemu czasowego i akordowego)

Formy wynagrodzenia wynikające z systemu płac:

- ryczałtowa

- prowizyjna

- akordowa

- czasowa

- czasowo - premiowa

- czasowo – prowizyjna

Obliczanie wynagrodzenia w systemie czasowym

1. Wynagrodzenie brutto (podstawa I) 3300,00
2. Składki ubezpieczenia społecznego finansowane przez pracownika
3. Emerytalne 9,76% płacy brutto: 9,76% razy 3 300,00 322,08
4. Rentowe 1,50% płacy brutto: 1,50% razy 3 300,00 49,50
5. Chorobowe 2,45% płacy brutto: 2,45% razy 3 300,00 80,85
6. Razem składki 13,71% płacy brutto: 322,08+49,50+80,85 452,43

3. Wynagrodzenie po potrąceniu składek (podstawa II)

3 300,00 – 452,43 2 847,57

4. Składka ubezpieczenia zdrowotnego 9% od podstawy II: 9% razy 2 847,57 256,28

w tym:

1. Składka zdrowotna (cz. 1 odliczana od podatku):

7,75% razy 2 847,57 220,69

1. Składka zdrowotna (cz. 2 potrącana z wynagrodzenia):
2. 1,25% razy 2 847,57 35,59

5. Koszty uzyskania przychodu (jedno miejsce pracy) 111, 25

6. Podstawa opodatkowania (podstawa III)

3 300,00 – 452,43 – 111,25 = 2736,32 2 736,00

7. Podatek wg skali od podstawy III:

2736,00 razy 18% - 46, 33 (kwota wolna od podatku) 446,15

8. Zaliczka podatku dochodowego po odliczeniu składki zdrowotnej:

446,15 – 220,69 225,46

9. Wynagrodzenie netto:

3 300,00 – 452,43 – 256,28 – 225,46 2 365,83

Obciążenie pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracownika

1. składka ubezpieczenia emerytalnego 9,76% od 3 300,00 322,08

2. Składka ubezpieczenia rentowego: 6,5% od 3 300,00 214,50

3. składka ubezpieczenia wypadkowego: 0,93% od 3 300,00 30,69

Razem składki 567,27

4. Fundusz Pracy: 2,45% od 3 300,00 80,85

5. FGŚP: 0,10% od 3 300,00 3,30

Razem składki: 567,27 + 84,15 651,42

Całkowity koszt pracownika wynagrodzenie brutto + narzuty z tytułu składek

3 300,00 + 651,42 = 3 951,42

Obliczanie wynagrodzenia minimalnego od 1.01.2020 r. w dwóch przypadkach, tzn. lista płac z podatkiem i bez podatku, z uwzględnieniem tzw. zerowego PIT dla młodych – pracowników do 26 roku życia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Minimalne wynagrodzenie 2020 od brutto do netto | | |
|  | **Pełna lista płac z podatkiem** | **Lista płac i zerowy PIT dla młodych** |
| **1. Wynagrodzenie zasadnicze** | **2600 zł** | **2600 zł** |
| 2. ZUS Pracownika | 253,76+39+63,70=356,46 zł | 253,76+39+63,70=356,46 zł |
| 3. Ubezpieczenie emerytalne | 9,76% z 2600 = 253,76 zł | 9,76% z 2600 = 253,76 zł |
| 4. Ubezpieczenie rentowe | 1,5% z 2600 = 39 zł | 1,5% z 2600 = 39 zł |
| 5. Ubezpieczenie chorobowe | 2,45% z 2600 = 63,70 zł | 2,45% z 2600 = 63,70 zł |
| 6. Podstawa składki zdrowotnej | 2600 – 356,46 = 2243,54 zł | 2600 – 356,46 = 2243,54 zł |
| 7. Składka zdrowotna 9% | 9% z 2243,54 = 201,92 zł | 9% z 2243,54 = 201,92 zł |
| 8. Składka zdrowotna odliczana | 7,75% z 2243,54 = 173,87 zł | 0 zł |
| 9. Koszt uzyskania przychodu | 250 zł (dawniej 111,25 zł) | 0 zł |
| 10. Podstawa podatku (zaokr): | 2243,54 – 250 = 1994 | 0 zł |
| 11. Podatek | 17% z 1994 = 338,98 zł (dawniej 18%) | 0 zł |
| 12. Ulga podatkowa | 43,76 zł (dawniej 46,33 zł) | 0 zł |
| 13. Zaliczka na podatek: | 338,98 – 43,76 = 295,22 zł | 0 zł |
| 14. Podatek do skarbowego (zaokr): | 295,22 – 173,87 = 121 zł | 0 zł |
| Netto do wypłaty: | 2600-356,46-201,92-121 =  **1920,62 zł** | 2600-356,46-121,00 =  **2122,54 zł** |

Rodzaje umów o pracę:

- umowa na okres próbny – można ją zawrzeć tylko raz na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, okres wypowiedzenia 2 tygodnie

- umowa na czas określony – pracodawca może zawrzeć dwie kolejne umowy na czas określony

- umowa na zastępstwo – po powrocie pracownika do pracy umowa jest automatycznie rozwiązywana, pracodawca nie musi wcześniej jej wypowiadać. Jeżeli pracodawca jest niezadowolony z pracownika na zastępstwo może go zwolnić z trzydniowym okresem wypowiedzenia

- umowa na czas wykonania określonej pracy – umowa automatycznie wygasa po zakończeniu pracy, pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego

- umowa na czas określony

Okres wypowiedzenia

**Art. 33.**

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

**Art. 34.**

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:  
1)3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,  
2)1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,  
3)2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.  
**Art. 36.**

§1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:  
1)2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,  
2)1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,  
3)3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

**Urlop**

**Art. 37.**

§1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§2. Wymiar zwolnienia wynosi:  
1)2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,  
2)3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 § 1.

**Art. 152.**

§1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".

§2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.  
**Art. 153.**

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

§2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.  
**Art. 154.**

§1. 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.

**Formy rozwiązania umowy o pracę:**

- za porozumieniem stron

- za wypowiedzeniem przez jedną ze stron – długość wypowiedzenia zależy od rodzaju zawartej umowy, czasu jej trwania oraz okresu zatrudnienia u danego pracodawcy

- bez wypowiedzenia:

* jeżeli pracownik poważnie naruszył obowiązki pracownicze
* pracownik również może zwolnić się bez wypowiedzenia, np. dana praca szkodzi jego zdrowiu

- z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa o pracę

- z dniem ukończenia pracy, na której wykonanie umowa była zawarta

**Rozwiązanie umowy o pracę** powinno nastąpić w formie pisemnej, wraz z niezwłocznym wydaniem pracownikowi **świadectwa pracy**

**Oddział 2.3 - Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem**   
**Art. 32.**

§1. Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:  
1)okres próbny,  
3)czas nie określony.

§2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.  
**Art. 33.**

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.  
**Art. 331.**

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 § 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze.  
**Art. 34.**

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:  
1)3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,  
2)1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,  
3)2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.  
**Art. 36.**

§1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:  
1)2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,  
2)1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,  
3)3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

**Art. 37.**

§1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§2. Wymiar zwolnienia wynosi:  
1)2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,  
2)3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 § 1.

**Art. 39.**

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

**Art. 41.**

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.  
**Art. 411.**

§1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

§2. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

**Rozdział 1 - Urlopy wypoczynkowe  
Art. 152.**

§1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".

§2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.  
**Art. 153.**

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

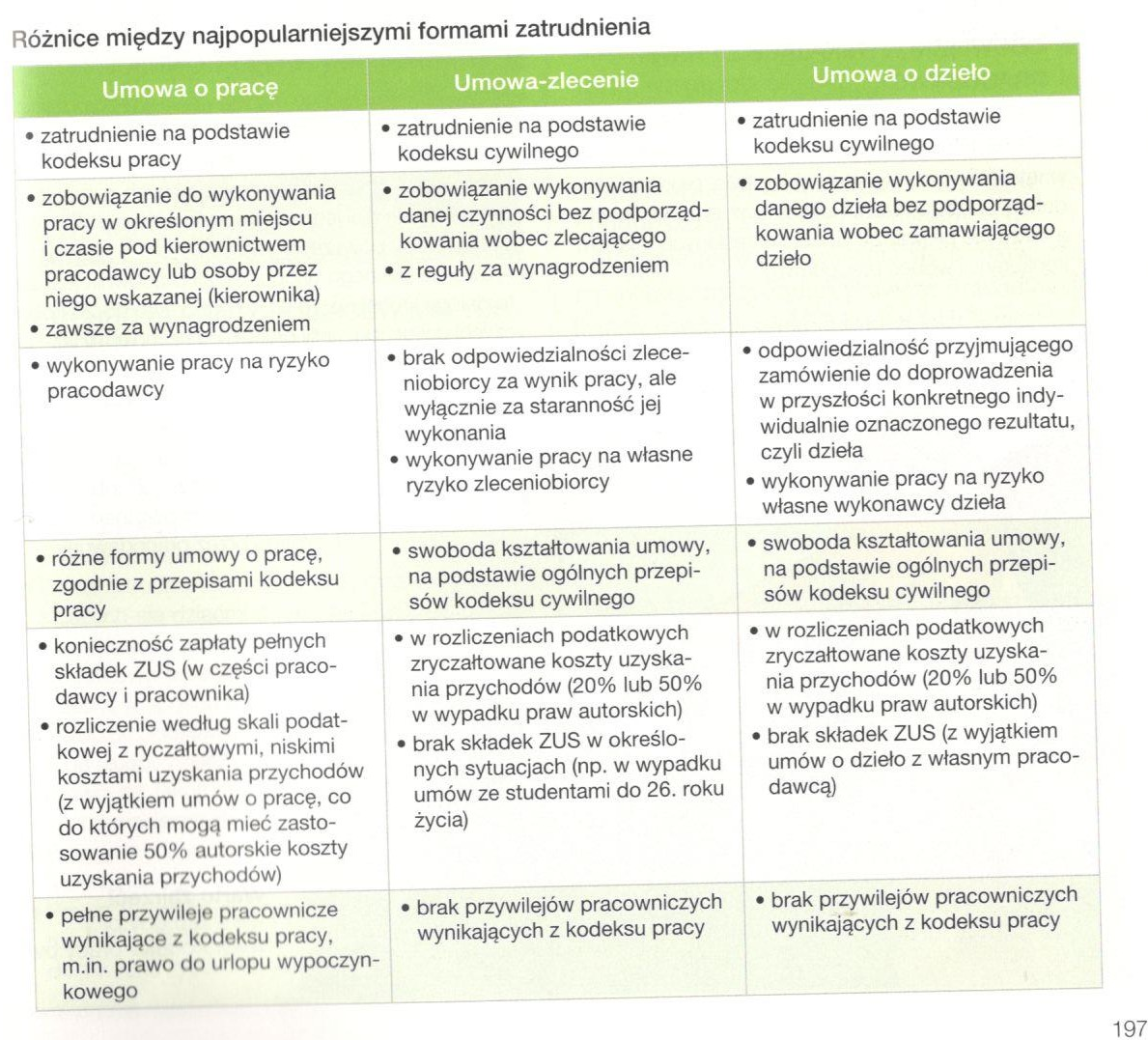
§2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.  
**Art. 154.**

§1. 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.

§2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

**Art. 1541.**

§1. 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.



Temat: Obowiązki i prawa pracownika oraz pracodawcy

Cele:

- –obowiązków i uprawnienia osoby zatrudnionej oraz pracodawcy

– związki zawodowe

* Obowiązki i uprawnienia pracownika wynika z Kodeksu Pracy
* Pracownik ma prawo do bezpieczeństwa i higieny pracy, wynagrodzenia, równego traktowania, urlopu, ubezpieczenia emerytalnego i zdrowotnego, zasiłku za okres choroby oraz zrzeszania się w związkach zawodowych
* Głównym obowiązkiem pracownika jest sumienne wykonywanie powierzonej pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy
* Głównych obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia i szanowania godności pracownika
* Pracodawca ma prawo do zatrudnienia i zwalniania pracownika zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy
* Interesy pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe działające w danym przedsiębiorstwie