

Warunki świadczenia pracy

Opracowanie prezentuje podstawowe informacje na temat warunków pracy obowiązujących w Polsce. Należy mieć na uwadze, że nie ma jedynej właściwej formy wykonywania pracy, bowiem wyłącznie od zainteresowanych stron (np. pracodawcy i pracownika) zależy, jaka będzie podstawa prawna zatrudnienia, a więc czy będzie to umowa o pracę, czy może umowa cywilnoprawna.

Obowiązuje zasada swobody umów. Tylko sposób wykonywania pracy, a nie nazwa umowy, decyduje o tym, jaka jest podstawa prawna wykonywania pracy (czy mamy do czynienia np. z umową o pracę, umową zlecenia czy raczej o dzieło).

Zagadnienia związane ze świadczeniem pracy reguluje w Polsce **Kodeks pracy** (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku z późniejszymi zmianami)¹.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Kodeks pracy wyróżnia następujące rodzaje umów o pracę:

- **na okres próbny,**
- **na czas określony,**
- **na czas nieokreślony.**

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465)

Rodzaje umów o pracę

Umowa na okres próbny

Może poprzedzać zawarcie pozostałych umów i ma na celu umożliwić pracodawcy poznanie i sprawdzenie kwalifikacji pracownika. Czas jej trwania nie może przekroczyć trzech miesięcy.

Obecne przepisy dopuszczają ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem w jednej sytuacji: jeśli pracodawca będzie chciał zatrudnić pracownika w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Pracodawca i pracownik mogą po okresie próbnym:

- zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony;
- zdecydować o zakończeniu współpracy.

Umowę na okres próbny można rozwiązać za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 3 dni robocze, gdy okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, gdy okres próbny dłuższy niż 2 tygodnie i krótszy niż 3 miesiące;
- 2 tygodnie, gdy okres próbny wynosi 3 miesiące.

Uwaga: Przy wypowiedzaniu umowy pracodawca ma obowiązek pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy.

Umowa na czas określony

Celem tej umowy jest nawiązanie stosunku pracy na z góry określony czas (**umowa terminowa**). Ulega ona rozwiązaniu z upływem terminu wskazanego w umowie.

Umowa o pracę na czas określony co do zasady rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Łączna liczba umów na czas określony zawartych

między tymi samymi stronami nie może być większa niż 3. Zatem zawarcie czwartej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem, jak i przekroczenie 33 miesięcy zatrudnienia w ramach umowy na czas określony, będzie oznaczało, że pracownik zostanie automatycznie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Każda umowa o pracę na czas określony (bez względu na jej długość) może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem (na piśmie). Okres wypowiedzenia 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.

Uwaga: Przy wypowiedzaniu umowy pracodawca ma obowiązek pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy.

Jeżeli zachodzi konieczność **zastępstwa** pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie **umowy o pracę na czas określony**, obejmujący czas tej nieobecności (np. na określony czas lub do czasu powrotu właściwego pracownika przebywającego np. na urlopie wychowawczym).

Umowa na czas nieokreślony

Jest to **umowa bezterminowa**, najkorzystniejsza dla pracownika, zapewnia bowiem stabilność zatrudnienia i najszerszą ochronę przed zwolnieniem z pracy. Nie określa się końcowego terminu jej trwania. Zależnie od woli pracodawcy może być jedyną umową zawartą z pracownikiem, ale zwykle bywa poprzedzona umową na okres próbny lub jedną czy dwoma umowami na czas określony.

Umowę o pracę na czas nieokreślony można rozwiązać za wypowiedzeniem (na piśmie). Okres wypowiedzenia 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.

Uwaga: Gdy pracodawca wypowiedzi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie.

Przy wypowiedzaniu umowy pracodawca ma też obowiązek pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy.

Umowa o pracę gwarantuje:

- minimalne wynagrodzenie (**4300 zł brutto** od 01.07.2024 roku² przy zatrudnieniu w wymiarze pełnego etatu)
- 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.

Umowa o pracę **powinna być zawarta na piśmie**³ i zawierać:

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy (np. umowa na czas określony),
- datę jej zawarcia,
- rodzaj pracy (np. stanowisko, czynności),
- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy (np. ½ etatu),
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników,
- termin rozpoczęcia pracy.

² Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. poz. 1893).

³ Nawet jeżeli pracodawca nie zawarł umowy w formie pisemnej, ma obowiązek pisemnego potwierdzenia pracownikowi ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

W przypadku zawarcia umowy o pracę, **pracodawca ma obowiązek odprowadzania wszystkich składek do ubezpieczenia społecznego** – emerytalnej, rentowej, chorobowej, wypadkowej, zdrowotnej.

Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić:

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

Wypowiedzenie umowy o pracę skutkuje rozwiązaniem umowy po upływie okresu zwanego okresem wypowiedzenia.

Przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia	Rodzaj umowy o pracę	Okres zatrudnienia
3 dni robocze	Na okres próbny	Maksymalnie 2 tygodnie
1 tydzień		Ponad 2 tygodnie
2 tygodnie		3 miesiące
2 tygodnie	Na czas określony i na czas nieokreślony	Mniej niż 6 miesięcy
1 miesiąc		Minimum 6 miesięcy
3 miesiące		Minimum 3 lata

Przy obowiązującym co najmniej dwutygodniowym okresie wypowiedzenia, gdy to pracodawca wypowiada umowę o pracę, pracownik ma prawo do płatnych **dni wolnych na poszukiwanie pracy**. Ich wymiar to:

- 2 dni robocze przy dwutygodniowym i jednomiesięcznym wypowiedzeniu;
- 3 dni robocze przy trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Przy umowach zawartych na czas nieokreślony dodatkowo wypowiedzenie musi zawierać:

- wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,
- pouczenie o prawie pracownika do odwołania się do sądu pracy.

Jeżeli pracownik uzna, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę jest niezgodne z prawem lub gdy nie zgadza się z podaną przyczyną wypowiedzenia, może wnieść odwołanie do sądu pracy. Termin na wniesienie **odwołania** od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy **w ciągu 21 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Pracodawca ma również możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w sytuacji naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (np. nietrzeźwość w pracy, opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, przywłaszczenie mienia, utrata z własnej winy uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku).

Pracodawca **niezwłocznie** po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy ma obowiązek, niezależnie od okoliczności, wydać pracownikowi **świadectwo pracy**, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego.

Inne formy zatrudnienia

Pracę można świadczyć także na podstawie **umów cywilnoprawnych** – zlecenia lub o dzieło. Zasady ich zawierania uregulowano w **Kodeksie cywilnym** (Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku z późniejszymi zmianami)⁴. Nie gwarantują one uprawnień pracowniczych, jak np. urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Umowa-zlecenie

Przez umowę-zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej na polecenie zleceniodawcy. Strony umowy-zlecenia tradycyjnie nazywa się zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie). Umowę-zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony.

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 dla bezrobotnych**.

W przypadku zawarcia umowy ze zleceniodawcą, przy założeniu, że nie zawarto z nim równocześnie umowy o pracę, obowiązkowo odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (będą wliczane do okresu uprawniającego do nabycia emerytury). Natomiast ubezpieczeniu chorobowemu zleceniobiorcy podlegają dobrowolnie. Świadczenia z ZUS otrzymają zatem tylko ci zleceniobiorcy, którzy opłacają składkę chorobową.

⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1360).

Umowa o dzieło

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.

Najmniejsze obciążenia finansowe dla pracodawcy związane z ubezpieczeniami społecznymi są związane z zatrudnieniem na podstawie umowy o dzieło. 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. Okres wykonywania dzieła nie wlicza się, co do zasady, do okresu pracy uprawniającego do nabycia prawa do emerytury. W razie choroby lub wypadku zatrudniony jest zdany wyłącznie na siebie (nie ma prawa do korzystania z opieki medycznej bezpłatnie). Umowa o dzieło nie uprawnia też do zasiłku dla bezrobotnych.

Uwaga!

*Jeżeli praca na podstawie umowy cywilnoprawnej ma przeważające **cechy stosunku pracy**, tzn. wykonywana jest pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym lub pracuje się w takich samych warunkach jak zatrudniony na etacie, można wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.*

Czas pracy

Prawo pracy wyraźnie określa, ile czasu pracownik może pracować. W najpopularniejszym, podstawowym systemie czasu pracy, jest to 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 4 miesięcy.

W przypadku umów prawa cywilnego nie jest określona ani maksymalna liczba godzin, ani dni, które trzeba przepracować. Strony same powinny je ustalić, przy czym może to być zarówno np. 1 godzina tygodniowo jak i np. 20 godzin na dobę. Ze specyfiki niektórych umów cywilnych może wynikać, że czas pracy nie będzie w ogóle określony. Tak może być np. w umowie o dzieło polegającej na napisaniu programu komputerowego. Zamawiającego nie będzie interesowało, ile godzin wykonawca poświęci na jego przygotowanie, będzie się bowiem liczył efekt, czyli np. sprawnie działający program komputerowy.

Przepisy Kodeksu pracy nakazują zapewnienie pracownikowi okresów odpoczynku (dobowego i tygodniowego). Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Kodeks cywilny nie przewiduje takiego obowiązku. Możliwe jest zatem świadczenie pracy na podstawie umowy-zlecenia przez kilkanaście dni z rzędu, np. po 12 godzin.

W przypadku umowy o pracę, gdy dochodzi do pracy w godzinach nadliczbowych pracownik, co do zasady, musi otrzymać wynagrodzenie ze stosownym dodatkiem lub czas wolny w zamian. W przypadku umowy cywilnej taka opcja jest możliwa tylko, jeśli wynika wprost z treści zawartej umowy.

Wynagrodzenie

Warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania lub indywidualne umowy o pracę. Pracownik zatrudniony na umowę o pracę ma zagwarantowane minimalne wynagrodzenie, które w 2023 r. ustalono na kwotę 3600 zł brutto. W skład wynagrodzenia minimalnego mogą wchodzić różne składniki przysługujące pracownikowi, np. pensja zasadnicza, premia regulaminowa, dodatek stażowy.

Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Wypłaty wynagrodzenia pracodawca ma dokonać w stałym i ustalonym z góry terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Praca na umowę zlecenia co do zasady jest odpłatna. Jeżeli z umowy ani z okoliczności towarzyszących jej zawarciu nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać ją bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Od 2017 r. dla przyjmującego zlecenie obowiązuje **minimalna stawka godzinowa**. Jej wysokość od 01.07.2024 r. to **28,10 zł brutto**⁵ za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług.

Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Umowa o dzieło jest umową odpłatną. Ustawodawca nie zagwarantował jednak żadnego minimalnego wynagrodzenia i pozostawił stronom znaczną swobodę w zakresie sposobu ustalania jego wartości.

⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. poz. 1893).

Urlop wypoczynkowy

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek udzielania urlopów wypoczynkowych. W trakcie urlopu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przypadku nie wykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Wymiar urlopu wynosi 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat lub 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat⁶.

O ile nic innego nie wynika z umowy cywilnej, nie istnieje obowiązek udzielania płatnego urlopu przez zleceniodawcę (zamawiającego). Jeśli nawet takie zwolnienie zostanie przyznane pracownikowi, nie musi być płatne. Może ono też być udzielone pod warunkiem późniejszego odpracowania. Okresu wykonywania pracy na podstawie umów prawa cywilnego nie wlicza się do stażu pracowniczego, od którego zależy prawo do urlopu czy długość okresu wypowiedzenia.

⁶ Do czasu pracy dolicza się okresy nauki w:

- szkoła zawodowa - trzy lata,
- szkoła średnia ogólnokształcąca - cztery lata,
- szkoła średnia zawodowa - pięć lat,
- szkoła policealna - sześć lat,
- szkoła wyższa - osiem lat.

Praca zdalna

Nowelizacja Kodeksu pracy⁷ uregulowała warunki świadczenia pracy zdalnej, która to praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, np. w miejscu zamieszkania, z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość.

Ma ona na celu wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracującym rodzicom godzenie życia zawodowego z prywatnym. Wnioskować o pracę zdalną może zarówno pracownik, jak i pracodawca. Na ten rodzaj pracy można umówić się przy zawieraniu umowy o pracę lub dokonać zmian w istniejącej już umowie. Pracownik jest obowiązany do złożenia oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej, natomiast pracodawca opłaca konieczne materiały i narzędzia pracy (np. rachunki za prąd), ewentualnie wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny na ten cel.

⁷ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Ochrona sygnalistów

25 września 2024 r. weszła w życie ustawa o ochronie sygnalistów⁸, która implementuje do polskiego prawa dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 23 października 2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Wiele jej postanowień jest zbieżnych z prawem pracy. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy staje się zapewnienie wewnętrznych, bezpiecznych procedur osobom zgłaszającym informacje o zaobserwowanych naruszeniach prawa w miejscu pracy.

⁸ Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 928)

Kontrola warunków świadczenia pracy

Do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy upoważnione są: Państwowa Inspekcja Pracy, społeczna inspekcja pracy a także Państwowa Inspekcja Sanitarna (w zakresie przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy).

Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy i przepisów BHP – szczegółowe informacje na stronie <https://www.pip.gov.pl>

Oddział Podlaski:

Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku

ul. Fabryczna 2

15-483 Białystok

Tel. (85) 678 57 00

Email: kancelaria@bialystok.pip.gov.pl

<https://bialystok.pip.gov.pl>

poniedziałek- piątek w godz. 7.30-15.30

Bezpłatne porady prawne:

Porady z zakresu prawa pracy udzielane są osobiście lub telefonicznie od poniedziałku do piątku w godz. 9.00-15.00

- dla osób dzwoniących z tel. stacjonarnych - 801 002 419

- dla osób dzwoniących z tel. komórkowych - 459 595 419

(Koszt połączenia zależy jest od stawek operatora telekomunikacyjnego. Koszty naliczane są od momentu połączenia z infolinią, tj. również za czas oczekiwania).

Stan na dzień 11.12.2024

**Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 241, -243, - 244
e-mail: biciz@wup.wrotapodlasia.pl

<https://wupbialystok.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej>