

T: Zatrudnienie w przedsiębiorstwie.

Formy zatrudnienia

- Umowa o pracę:
 - regulowana przez Kodeks pracy,
 - pracownik wykonuje określone przez pracodawcę czynności w sposób ciągły, we wskazanym miejscu i czasie,
 - pracownik jest podporządkowany pracodawcy,
 - pracownik wypełnia polecenia pracodawcy,
 - pracownik korzysta z uprawnień gwarantowanych przez Kodeks pracy, np. ma prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego.
- Umowa zlecenie:
 - regulowana przez Kodeks cywilny,
 - zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonej czynności na rzecz zleceniodawcy,
 - zleceniodawca i zleceniobiorca są równoważnymi podmiotami,
 - zleceniobiorca jedynie kieruje się wskazówkami zleceniodawcy,
 - zleceniodawca nie może korzystać z uprawnień gwarantowanych pracownikom przez Kodeks pracy, np. nie ma prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, urlopu macierzyńskiego itd.
- Umowa o dzieło:
 - regulowana przez Kodeks cywilny,
 - wykonawca zobowiązuje się do wykonania dzieła, stanowiącego przedmiot umowy,
 - zamawiający i wykonawca są równoważnymi podmiotami,
 - wykonawca jedynie kieruje się wskazówkami zamawiającego,
 - wykonawca nie może korzystać z uprawnień gwarantowanych pracownikom przez Kodeks pracy, np. nie ma prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, urlopu macierzyńskiego itd.

Rodzaje umów o pracę

- umowa na czas nieokreślony – jest zawarta bezterminowo,
- umowa na czas określony – jest zawarta do określonej daty,
- umowa na czas wykonania określonej pracy – jest zawierana, gdy nie można określić dokładnej daty zakończenia pracy,
- umowa na czas określony w celu zastępstwa pracownika – jest zawierana na czas nieobecności pracownika

Każda z umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy. Zawarcie kolejnej umowy na czas określony jest równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeżeli uprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy.

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.

Zadanie1:

Odszukaj w serwisach internetowych przykładowe umowy o pracę.

Zadanie2:

Zapoznaj się z następującymi serwisami:

<http://www.saz.org.pl/?p=art&id=43>

W przedsiębiorstwach coraz wyraźniej zaznacza się podział personelu na część zasadniczą, którą stanowi personel stały i część marginalną, którą stanowi personel zadaniowy lub okresowy. Część zasadniczą, trzon organizacji, stanowi zespół twórczy, odpowiedzialny za działania i decyzje strategiczne przedsiębiorstwa. Na obrzeżach organizacji znajdują się firmy lub pracownicy angażowani do wykonania określonych zadań, czynności lub dostarczenia konkretnych produktów lub usług na rzecz przedsiębiorstwa. Zakres i czas ich zaangażowania reguluje, zgodnie z planem działania i koncepcją strategii przedsiębiorstwa, zespół twórczy.

Coraz większego znaczenia nabiera elastyczna organizacja pracy i stosowanie elastycznego czasu pracy, prowadzące do wzrostu roli zadaniowych i okresowych kontraktów o pracę i zmniejszania udziału pracy w oparciu o długookresowe umowy na jej wykonywanie. Elastyczność form zatrudnienia charakteryzuje się przede wszystkim nietypowymi stosunkami pracy, często niestalej, wykonywanej poza siedzibą firmy i w niepełnym wymiarze czasu, z ograniczonym lub całkowitym brakiem uprawnień do świadczeń pracowniczych i socjalnych. Do najczęściej wykorzystywanych elastycznych form zatrudnienia należą:

- praca na czas określony,
- praca w niepełnym wymiarze czasu,
- praca na zastępstwo,
- praca tymczasowa,
- praca na wezwanie,
- telepraca,
- wypożyczanie pracowników,
- samozatrudnienie.

Dokonując wyboru form zatrudnienia w przedsiębiorstwie, dywersyfikując zatrudnienie na część stałą i zadaniową, należy kierować się kryteriami indywidualnymi i najbardziej istotnymi z punktu widzenia konkretnego przedsiębiorstwa.

Wybór najbardziej korzystnych form zatrudnienia dla przedsiębiorstwa zależy od charakteru i specyfiki pracy, zmienności zapotrzebowania na pracę w czasie, rodzaju grup pracowników, rodzaju wykonywanej przez nich pracy, obszaru działalności przedsiębiorstwa oraz warunków otoczenia przedsiębiorstwa.

Elastyczne formy zatrudnienia niosą różne konsekwencje dla pracowników i dla przedsiębiorstwa. Występuje pewien dualizm korzyści, które przynoszą elastyczne formy zatrudnienia, gdyż rozwiązania korzystne dla pracownika, nie zawsze są korzystne dla przedsiębiorstwa, i odwrotnie.

Podstawowe korzyści z wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia dla przedsiębiorstwa:

- obniżenie kosztów pracy w przedsiębiorstwie,
- optymalizacja stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa, nawet w bardzo krótkich okresach,
- zwiększenie produktywności i efektywności zatrudnienia,
- ograniczenie ryzyka i kosztów rozwiązywania umów o pracę,
- ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych.

W krajach gospodarek wysokorozwiniętych z roku na rok rośnie liczba prac wykonywanych dorywczo, w zmiennym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Megatrendy społeczne, kierunki rozwoju gospodarki globalnej i rachunek ekonomiczny będą powodować dalszy wzrost liczby osób zatrudnianych w sposób elastyczny; nie ominie to również i Polski. Dlatego niezmiernie ważne już dziś, jest szukanie porozumienia partnerów społecznych w tej sferze i wypracowanie odpowiednich regulacji prawnych, które pozwolą w pełni wykorzystywać potencjał gospodarczy przedsiębiorstw.

Zadanie3:

W jaki sposób zatrudnienie w przedsiębiorstwie ma wpływ na jego funkcjonowanie?

Zadanie4:

Odszukaj w serwisie <http://praca.interia.pl> lub <http://pracuj.pl> oferty pracy dostępne w województwie zachodniopomorskim.

Zgodnie z art. 29 § 1 Kodeksu pracy (t.j. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.) umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Zgodnie z przepisem art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (uwzględniając wskazane w przywołanym przepisie wyjątki).

Treść umowy o pracę powinna zawierać następujące elementy:

- strony umowy (pracodawca i pracownik – osoba fizyczna),
- określenie rodzaju umowy o pracę,
- określenie rodzaju pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- określenie wynagrodzenia za pracę,
- określenie wymiaru czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy,
- inne (zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia, przekazywanie wynagrodzenia za pośrednictwem banku, klauzula zakazu konkurencji, określenie czasu wypowiedzenia umowy, autorskie prawa majątkowe, dodatek za godziny nadliczbowe, itp.).

Przykładowa umowa o pracę UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

zawarta 1 czerwca 2009 r. w Koszalinie między Info sp. z o.o., ul. Leśna 6, 75-950 Koszalin, reprezentowaną przez Jana Nowaka – prezesa zarządu, zwanego dalej pracodawcą, a Adamem Leskim, zamieszkałym ul. Wrzosowa 13, 75-950 Koszalin, zwanym dalej pracownikiem.

§ 1

Pracodawca zatrudnia pracownika na stanowisku prawnika w Dziale Serwisowym Info sp. z o.o. na czas określony od 1 czerwca 2009 r. do 31 sierpnia 2009 r. w wymiarze pełnego etatu.

§ 2

Pracownik jest obowiązany przystąpić do pracy 1 czerwca 2009 r.

§ 3

W czasie trwania umowy o pracę pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2500 zł brutto (dwa tysiące pięćset złotych).

§ 4

Strony przewidują możliwość rozwiązania niniejszej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

§ 5

Inne warunki zatrudnienia:

- a) stałe miejsce wykonywania pracy – Koszalin;
- b) integralną częścią umowy o pracę jest aneks z 1 czerwca 2009 r. oraz szczegółowy zakres obowiązków, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszej umowy.

§ 6

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla pracownika i pracodawcy.

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

Oświadczenie pracownika

Oświadczam, że egzemplarz niniejszej umowy otrzymałem. Przyjmuję do wiadomości zakres moich czynności i obowiązków oraz treść obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy. Zobowiązuję się do zachowania w tajemnicy okoliczności i danych, o których dowiem się w związku z wykonywaną pracą, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

.....
(miejsce, data)

.....
(podpis pracownika)

Zadanie5:

Przygotuj umowę o pracę dla przyszłego pracownika firmy komputerowej zajmującej się naprawą komputerów osobistych. Pracę zachowaj na dysku **h:** w katalogu **asso** pod nazwą **\$nazwisko_umowa_o_prace.doc**.