

PRACOWNIA REHABILITACJI ZAWODOWEJ

UMOWY O PRACĘ: RODZAJE I CHARAKTERYSTYKA

Podjmując zatrudnienie, podpisujemy z pracodawcą umowę. W Polsce występują różne formy zatrudnienia. Ze względu na charakter prawny umów, dzieli się je na formy wynikające z kodeksu pracy oraz wynikające z kodeksu cywilnego. I tak na podstawie:

- **Kodeksu pracy**, który jest podstawowym źródłem prawa pracy, zawiera się różnego rodzaju **umowy o pracę**.
- **Kodeksu cywilnego**, który reguluje stosunki cywilnoprawne między osobami fizycznymi i osobami prawnymi zawiera się m.in. **umowę zlecenia** i **umowę o dzieło**.

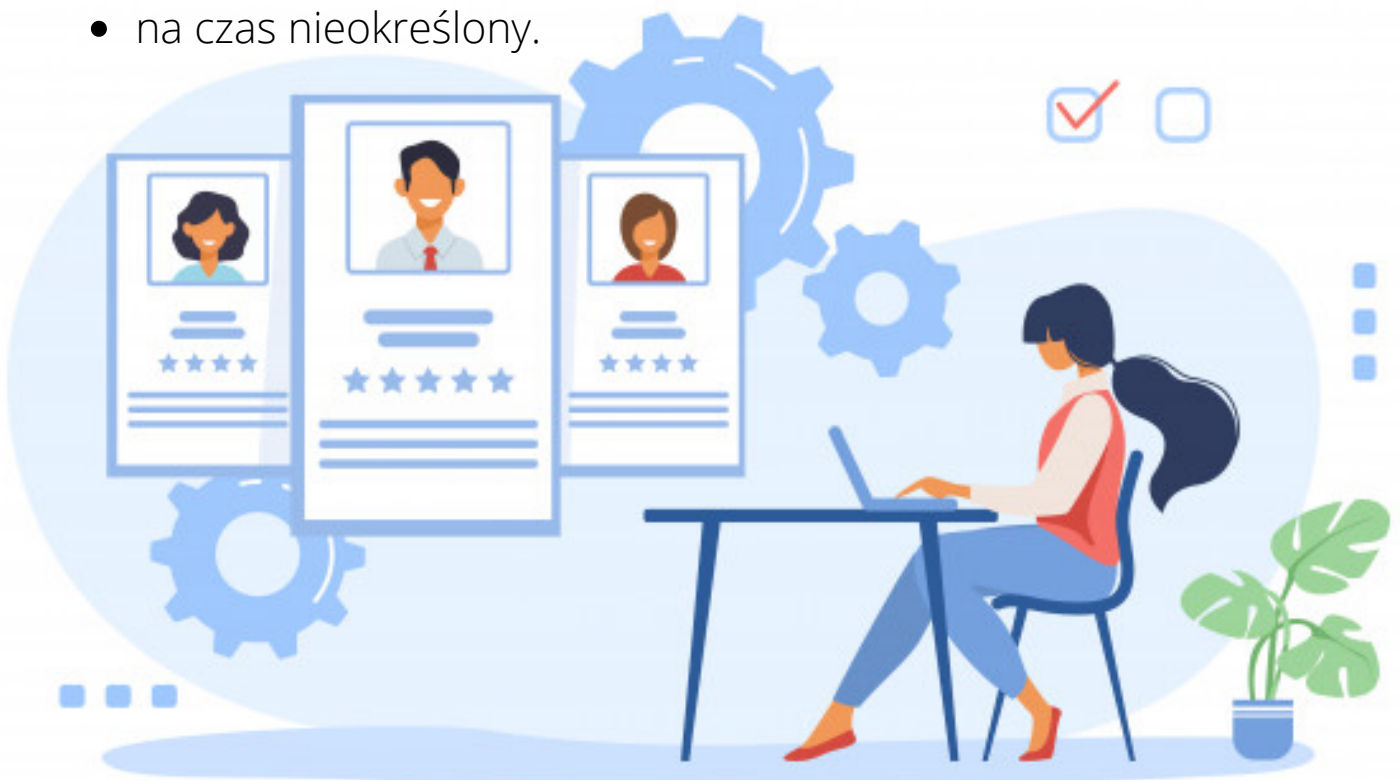


UMOWY O PRACĘ:

Umowa o pracę daje pełen zakres praw wynikających z Kodeksu pracy. Przy tego typu umowie pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego i zdrowotnego. W czasie choroby pracownik otrzymuje wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę lub ZUS oraz może korzystać z bezpłatnego dostępu do usług medycznych. W razie wypadku ubezpieczenie społeczne pokrywa koszty leczenia i rehabilitacji, a w razie utraty zdolności do pracy, daje prawo ubiegania się o rentę. Po utracie pracy, jest możliwość skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych. Po zakończeniu kariery zawodowej wypłacane jest wynagrodzenie w postaci emerytury.

Kodeks pracy, w zależności od czasu trwania umowy, a także celu w jakim zostaje zawarta wyodrębnia trzy rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony (w tym umowa na zastępstwo),
- na czas nieokreślony.



UMOWY NA OKRES PRÓBNY:

Umowa na okres próbny jest najczęściej pierwszą umową zawieraną z pracodawcą, a czas jej trwania może wynosić maksymalnie 3 miesiące. W trakcie obowiązywania tej umowy zarówno pracodawca, jak i pracownik mają możliwość wzajemnego sprawdzenia się – pracodawca pod kątem umiejętności i kwalifikacje pracownika oraz możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, pracownik pod kątem warunków świadczenia pracy, zakresu czynności czy panującej atmosfery. **Taka umowa może być zawarta tylko raz.**

Ograniczenie to nie obowiązuje, jeżeli kolejna umowa na okres próbny jest zawierana z tym samym pracownikiem, ale dotyczy innego stanowiska oraz w przypadku wystąpienia co najmniej 3-letniej przerwy w zatrudnieniu.



UMOWY NA CZAS OKREŚLONY:

Umowa na czas określony może być zawarta jako druga umowa z pracodawcą, po wygaśnięciu umowy na okres próbny lub jako pierwsza, której nie poprzedzała żadna inna umowa. Umowa ta jest umową terminową, zatem termin jej rozwiązania musi być wskazany w jej treści. Znowelizowane przepisy prawa pracy ograniczają czas trwania tego rodzaju umowy oraz liczbę zawieranych kolejno po sobie umów na czas określony z tym samym pracownikiem. Okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony zawieranych między tym samym pracodawcą i pracownikiem, **nie może przekraczać 33 miesięcy**. Umowy na czas określony mogą być zawierane przez danego pracodawcę z jednym pracownikiem jedynie trzykrotnie. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub jeśli łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony będzie dłuższy niż 33 miesiące **automatycznie** będzie oznaczało zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.



UMOWY NA ZASTĘPSTWO:

Umowa na zastępstwo jest szczególnym rodzajem umowy. Pracodawcy mogą ją zawierać w celu zapewnienia zastępstwa pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych, np. z powodu choroby, urlopu wychowawczego lub bezpłatnego itp. Pracodawca może sprawdzić potencjalnego zastępcę zatrudniając go na maksymalnie 3-miesięczny okres próbny. Umowa na zastępstwo powinna określać ten sam rodzaj pracy (stanowisko) co umowa o pracę zastępowanego pracownika. Może ona natomiast określać inny wymiar czasu pracy oraz inną wysokość wynagrodzenia. Umowa na zastępstwo różni się od umowy o pracę na czas określony przede wszystkim ze względu na:

- brak ograniczenia do 33 miesięcy łącznego czasu trwania zatrudnienia oraz konieczności przekształcania jej na umowę na czas nieokreślony
- brak ochrony dla kobiet w ciąży



UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY:

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest umową bezterminową, zawieraną bez oznaczenia końcowego terminu trwania stosunku pracy. Zakłada ona istnienie stałej więzi prawnej między pracodawcą i pracownikiem oraz gwarantuje stabilność zatrudnienia. Jest to najkorzystniejsza dla pracownika forma zatrudnienia, która stwarza najdalej idące gwarancje, przede wszystkim w zakresie trwałości stosunku pracy. Zaletami umowy na czas nieokreślony są dłuższe okresy wypowiedzenia, niezbędność uzasadnienia decyzji o rozstaniu, a w niektórych przypadkach konieczność konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie tej umowy zapewnia wszystkie przywileje wynikające z kodeksu pracy, a mianowicie:

- ubezpieczenie (emerytalne, rentowe, chorobowe, zdrowotne),
- ochronę wynagrodzenia (nie może być niższe od minimalnego oraz musi być wypłacane w określonym terminie),
- ochronę czasu pracy,
- trwałość stosunku pracy (okres wypowiedzenia),
- uprawnienia urlopowe,
- ochronę dla niektórych grup (kobiety, młodociani, niepełnosprawni),
- uprawnienia szczególne dla określonych grup zawodowych

UMOWY O PRACĘ: FILM

>>><https://www.youtube.com/watch?v=R8i7ANmTW> M<<<

