Czy naprawdę jesteś zatrudniony?

2024-04-18

Rozpoczynamy kolejną serię artykułów informacyjnych dotyczących spraw ważnych dla obcokrajowców mieszkających i przebywających w Krakowie.

Stawianie pierwszych kroków na rynku pracy w nowym kraju często bywa stresujące. Niekiedy, nawet osoby z doświadczeniem zawodowym nie do końca zdają sobie sprawę z pełni swoich praw lub nie wiedzą, gdzie i w jakich sytuacjach można zgłosić się po pomoc. Pora to zmienić!

Po pierwsze: jesteś zatrudniony czy wykonujesz inną pracę zarobkową?

To duża różnica jeśli chodzi o przysługujące Ci prawa, dlatego warto poświęcić chwilę, by przeanalizować różne rodzaje umów i zastanowić się czy to, co proponuje Twój pracodawca jest na pewno najlepszym rozwiązaniem!

Zacznijmy od tego, że zatrudnienie to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, najczęściej nawiązanego na podstawie umowy o pracę. W innych przypadkach stosunek pracy może być nawiązany na drodze mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę, stosunku służbowego (np dobrowolne zgłoszenie się do pracy w policji i mianowanie do pełnienia tej funkcji) czy umowy o pracę nakładczą.

Inna praca zarobkowa to najczęściej wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych: umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pomocy przy zbiorach.

Wszystkie rodzaje umów zostaną omówione (wraz z przykładami) w drugiej części artykułu.

Nawiązanie stosunku pracy

Najprościej mówiąc, gdy podpisujesz umowę o pracę lub umowę o pracę nakładczą to zawiązujesz stosunek pracy. To znaczy, że zobowiązujesz się do wykonywania określonej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, a pracodawca zatrudnia Cię odpłatnie.

Stosunek pracy najczęściej nawiązuje się w oparciu o umowę o pracę, która jest najkorzystniejszą formą zatrudnienia. Gwarantuje pracownikowi szereg uprawnień: płatne urlopy, prawo do zasiłku chorobowego, unormowany czas pracy i szczególnę ochronę wybranych grup, m.in. rodziców i kobiet w ciąży, wynagrodzenie nie niższe niż minimalna pensja krajowa oraz dodatkowo płatne nadgodziny i dodatek za pracę w nocy (czego nie gwarantują umowy cywilnoprawne!). Prawa pracowników w przypadku zatrudnienia na umowę o pracy zabezpiecza Kodeks pracy.

Najczęściej na umowie o pracę należy wypracować średnio 40 godzin tygodniowo. Praca po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku to standardowy “pełny etat”. Można ją wykonywać stacjonarnie lub zdalnie, w zależności od warunków określonych w umowie. Warto zaznaczyć, że od 2023 roku można być legalnie zatrudnionym na więcej niż jedną umowę o pracę u różnych pracodawców.

Wynagrodzenie na umowę o pracę jest pomniejszone o składki ZUS, w tym składkę zdrowotną.

Szczególnym przypadkiem umowy o pracę jest umowa o pracę tymczasową czyli umowa o pracę, którą pracownik zawiera z agencją pracy tymczasowej. Pracę tymczasową reguluje zarówno Kodeks pracy, jak i ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jak i Kodeks pracy, w zakresie w niej nieuregulowanym. Dlatego na takiej umowie przysługuje Ci większość praw pracowniczych. Warto jednak pamiętać, że agencja pracy tymczasowej może zawrzeć z pracownikiem również tymczasowym umowę cywilnoprawną np o zlecenie lub o dzieło.

Wypowiedzenie umowy o pracę

Pracownik może rozwiązać każdą umowę o pracę za wypowiedzeniem , z każdego powodu i w każdym momencie trwania stosunku pracy. I tak jak samą umowę, również jej wypowiedzenie należy potwierdzić na piśmie.

Innym rodzajem zatrudnienia w ramach stosunku pracy jest tak zwana praca nakładcza. Jest to niejako połączenie umowy o pracę z umową o dzieło (o której przeczytasz poniżej).

Praca nakładcza wykonywana jest w domu, nie ma ściśle określonych godzin pracy - są dowolne i decyduje o nich osoba wykonująca pracę. Nie odbywa się pod kierownictwem więc nikt nie może wydawać poleceń służbowych! Jedyne co musisz zrobić to przekazywać efekty pracy do osoby zlecającej ją w ściśle określonym czasie.

Uważaj przy umowie zlecenie!

Zatrudnienie w wymienionych wyżej warunkach jest prawnie zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez was umowy. Warto mieć to na uwadze, ponieważ pracodawcy często traktują umowę zlecenie jako bardziej opłacalny zamiennik umowy o pracę. Po prostu to dla nich niższe koszty. Jeśli z treści twojej umowy zlecenie wynika konieczność wykonywania obowiązków osobiście, odpłatnie, o czasie i miejscu wyznaczonym przez zleceniodawcę to faktycznie pracujesz jak na umowę o pracę.

Pracodawca nie może zastąpić umowy o pracę inną umową cywilnoprawną przy zachowaniu wymienionych warunków wykonywania pracy. Jeśli pracodawca podpisał z tobą umowę cywilnoprawną, a wszystko odbywa się w warunkach typowych dla stosunku pracy to jest to wykroczenie przeciwko Twoim prawom! W takiej sytuacji pracodawca może zostać obciążony karą grzywny od 1000 do 30000 zł. W dalszym postępowaniu może to być nawet podstawa do tego, żeby nawet wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy i dochodzenia swoich praw!

Niekiedy trudność może sprawić takie rozróżnienie, dlatego jeśli masz jakiekolwiek wątpliwości, lepiej to skonsultować z Państwową Inspekcją Pracy.

Dzieło, zlecenie, agencyjna… wyjaśniamy!

Umowa zlecenie to, najprościej ujmując, zobowiązanie się jednej osoby (zleceniobiorcy) do

wykonania określonej czynności prawnej (np pracy) dla innego podmiotu (zleceniodawcy) na warunkach określonych w umowie. Zleceniobiorca nie ma obowiązku: wykonywania zlecenia w ściśle określonym miejscu i czasie, dlatego ten rodzaj umowy charakteryzuje się większą elastycznością niż umowa o pracę. Nie idzie za nią także konieczność opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe. Umowa zlecenie daje możliwość wykonywania obowiązków poza siedzibą zleceniodawcy.

Umowa zlecenie, żeby była ważna, musi zawierać następujące elementy:

- określenie stron umowy (dane twoje lub twojej firmy)
- opis zlecenia i zasady współpracy, pamiętaj, że im dokładniej są opisane, tym lepiej dla ciebie w razie ewentualnych sporów! W tej części umowy powinny się znaleźć również obowiązki zleceniodawcy jeżeli np ma ci dostarczać jakieś materiały niezbędne do wykonywania pracy.
- termin wykonania zlecenia (lub informację, że umowa zawarta jest na czas nieoznaczony) oczywiście mimo takiego zapisu masz pełne prawo wypowiedzieć umowę w trakcie jej trwania!
- wynagrodzenie: obowiązuje minimalna stawka godzinowa (27.70 zł) i wykonywanie pracy nie może być niższe od tej kwoty! Jeśli strony ustaliły niższą płacę to należy ją wyrównać do minimalnej kwoty. W umowie trzeba umieścić zapis potwierdzenia sposobu liczby faktycznie przepracowanych godzin.
- zasady dotyczące odpowiedzialności, które regulują sytuację niedopełnienia umowy (np konsekwencje nie wykonania zlecenia na czas).

Dodatkowo można zastrzec, że zleceniobiorca może powierzać zlecenia osobom trzecim. Często możesz spotkać się też z zapisem, że w sprawach nieregulowanych przez umowę zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego. Taka formuła jest jedynie formalnością, nawet bez stosownego zapisu wszystkie wątpliwości będą rozstrzygane w oparciu o Kodeks Cywilny. Od wynagrodzenia brutto w ramach umowy zlecenie pobierane są składki na ubezpieczenie społeczne i rentowe (z wyjątkiem sytuacji, w której zleceniobiorca ma status studenta) oraz składka na ubezpieczenie zdrowotne. Zleceniobiorca może dobrowolnie obciążyć się składką na ubezpieczenie chorobowe.

Przy umowie zlecenie ważny jest fakt wykonywania określonej pracy, a nie stricte jej efekt, dlatego taka umowa jest uzasadniona np przy opiece nad dzieckiem czy osobą starszą, usługach cateringowych, w telemarketingu czy outsourcingowych usługach prawnych, księgowych.

Umowa o dzieło to rodzaj umowy, w której dla odmiany ważny jest efekt, a nie fakt wykonywania danej pracy. To znaczy, że liczy się rezultat. Może to być na przykład wykonanie mebli, jakiegoś konkretnego przedmiotu, stworzenie aplikacji mobilnej czy opracowanie logo organizacji. Osoba wykonująca dzieło ponosi pełną odpowiedzialność za wynik swojej pracy, czyli ewentualne wady wykonanego dzieła, których usunięcia może żądać zlecający. Dzieło może być wykonywane w dowolnym miejscu i godzinach pod warunkiem, że zostanie w określonym terminie przedstawione zleceniodawcy.

Umowy o dzieło nie można wypowiedzieć, można od niej jedynie odstąpić.np gdy dzieło zawiera

wady których nie da się usunąć, wykonawca opóźnia się z rozpoczęciem i wykonaniem pracy lub dzieło nie zostało ukończone. Przyjmujący zlecenie może odstąpić od umowy jedynie w przypadku, gdy wykonanie dzieła wymaga współdziałania zamawiającego, a ten takiego odmawia.

Umowa o dzieło charakteryzuje się najniższymi kosztami zatrudnienia. W ramach tej umowy wykonawca nie podlega składkom na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne, chyba że zostanie zawarta z własnym pracownikiem. Taka umowa jest natomiast opodatkowana.

Umowa o dzieło powinna zawierać:

- oznaczenie stron umowy o dzieło
- określenie przedmiotu umowy o dzieło
- wynagrodzenie
- określenie terminów rozpoczęcia i zakończenia wykonywania dzieła
- ewentualne inne ustalenia
- podpisy obu stron umowy

Ostatnim typem umowy, który przedstawimy w tym artykule jest umowa agencyjna, to typ umowy cywilnoprawnej, którą zawiera właściciel firmy (zleceniodawca) z pośrednikiem (agentem) posiadającym własną działalność gospodarczą. Z uwagi na swoja specyfikę ten rodzaj umowy nie będzie szeroko omówiony w artykule.

Nie bój się walczyć o swoje prawa!

Jeśli masz jakiekolwiek wątpliwości lub pytania dotyczące swojej umowy i warunków zatrudnienia lub jeśli pracodawca odmawia wypłacenia Ci należytego wynagrodzenia, koniecznie skontaktuj się z Państwową Inspekcją Pracy! W przypadku chęci uzyskania pozwolenia na pracę skontaktuj się z Wydziałem Spraw Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie.

Zabłocie 20A - adres do zapamiętania!

Jeśli masz wątpliwości, zapraszamy na konsultacje do Punktu Informacyjnego dla Obcokrajowców w Krakowie. Nasze konsultantki postarają się odpowiedzieć na wszystkie pytania. W Punkcie dyżurują również eksperci z różnych instytucji: z Państwowej Inspekcji Pracy, Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć czy z Wydziału Spraw Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie oraz innych. Harmonogram dyżurów pojawia się w każdy poniedziałek na Facebooku.

Artykuł powstał dzięki materiałom udostępnionym przez Państwową Inspekcję Pracy i przedstawia sytuację prawną na dzień 28.03.2024. Bezpłatne poradniki można odebrać w Punkcie Informacyjnym dla Obcokrajowców przy ul. Zabłocie 20 budynek A.

ENG

Magiczny Kraków

Are you really employed?

Taking your first steps on the job market in a new country can often be stressful. Sometimes, even people with a lot of work experience are not fully aware of their rights or do not know where and in what situations they can seek help. It's time to change that!

First of all: are you employed or do you do other forms of paid work?

This is a big difference when it comes to your rights, so it is worth taking a moment to analyze different types of contracts and consider whether what your employer is offering is really the best solution!

Let's start with the fact that employment is the performance of work on the basis of an employment status, most often established on the basis of an employment contract. In other cases, the employment status may be established by appointment, election, cooperative employment contract, service relationship (e.g. voluntary application to work in the police and appointment to perform this function) or outwork contract.

Other paid work is most often performing work or providing services on the basis of civil law contracts: agency contract, mandate contract, contract of commision work or harvest assistance contract.

All types of contracts will be discussed (with examples) in the second part of the article.

Establishing an employment status

Simply put, when you sign an employment contract or a home based work contract, you establish an employment status. This means that you undertake to perform specific work for the employer, under his direction and at the place and time designated for this purpose, and the employer employs you for a fee.

An employment status is most often established on the basis of an employment contract, which is the most advantageous form of employment. It guarantees the employee a number of rights: paid holidays, the right to sickness benefits, standardized working hours and special protection for selected groups, including: parents and pregnant women, remuneration not lower than the national minimum wage and additionally paid overtime and an allowance for night work (which is not guaranteed by civil law contracts!). Employees' rights in the case of employment under an employment contract are protected by the Polish Labor Code.

Most often, an employment contract requires an average of 40 hours per week. Working 8 hours a day from Monday to Friday is a standard "full-time" job. It can be performed stationary or at home, depending on the conditions specified in the contract. It is worth mentioning that from 2023 you can be legally employed under more than one employment contract with different employers.

The remuneration under an employment contract is reduced by ZUS contributions, including the health insurance contribution.

A special case of an employment contract is a temporary employment contract, i.e. an employment contract that an employee concludes with a temporary employment agency. Temporary work is regulated by both the Polish Labor Code and the Act of July 9, 2003 on the employment of temporary workers, as well as the Polish Labor Code, to the extent not regulated therein. Therefore, you have most of your employment rights under such a contract. However, it is worth remembering that a temporary employment agency may also conclude a civil law contract with a temporary employee, e.g. for a commission or specific work.

Termination of the employment contract

An employee may terminate any employment contract with notice, for any reason and at any time. And just like the contract itself, its termination must also be confirmed in writing.

Another type of employment is home based work on special terms. It is a combination of an employment contract and a contract of commision (read more about it below).

Home based work is performed at home, there are no strictly defined working hours - they are arbitrary and decided by the person performing the work. It is not under management, so no one can give official orders! All you have to do is deliver the results of your work to the person commissioning it within a strictly defined time.

Be careful with the contract of mandate!

Employment under the above-mentioned conditions is legally employment based on an employment status, regardless of the name of the contract you conclude. It is worth keeping this in mind because employers often treat a mandate contract as a more profitable replacement for an employment contract. It's simply lower costs for them. If the content of your mandate contract requires you to perform your duties in person, for a fee, at the time and place designated by the employer, you are actually working as per an employment contract.

The employer cannot replace the employment contract with another civil law contract while maintaining the above-mentioned conditions of work performance. If your employer has signed a civil law contract with you and everything takes place under conditions typical of an employment status, this is an offense against your rights! In such a situation, the employer may be charged a fine ranging from PLN 1,000 to PLN 30,000. In further proceedings, this may even be the basis for filing a lawsuit in the labor court to establish the existence of an employment status and assert one's rights!

Sometimes such a distinction may be difficult, so if you have any doubts, it is better to consult the National Labor Inspectorate.

Mandate , commission, agency...let’s see!

A mandate contract is, to put it simply, an obligation of one person (contractor) to perform a specific legal act (e.g. work) for another entity (principal) under the terms specified in the contract. The contractor is not obliged to: perform the order in a strictly defined place and time, which is why this type of contract is more flexible than an employment contract. There is no

need to pay sickness insurance contributions. The mandate contract gives the opportunity to perform duties outside the principal's office.

To be valid, the mandate contract must contain the following elements:

- identification of the person (your or your company's data)
- description of the order and principles of cooperation, remember that the more precisely they are described, the better for you in the event of any disputes! This part of the contract should also include the employer obligations if, for example, he is to provide you with any materials necessary to perform the work.
- deadline for completing the order (or information that the contract is concluded for an indefinite period), of course, despite such a provision, you have the full right to terminate the contract during its duration!
- remuneration: there is a minimum hourly rate (PLN 27.70) and work cannot be lower than this amount! If the parties have agreed on a lower wage, it should be adjusted to the minimum amount. The contract must include a provision confirming the number of hours actually worked.
- liability rules that regulate the situation of failure to fulfill the contract (e.g. consequences of failure to complete the order on time).

Additionally, it may be stipulated that the contractor may entrust orders to third parties. You may also often come across a provision stating that in matters not regulated by the contract, the provisions of the Civil Code apply. Such a formula is only a formality, even without an appropriate provision, all doubts will be resolved based on the Civil Code. Social security and disability pension contributions (except for the situation in which the contractor has the status of a student) and health insurance contributions are collected from the gross remuneration under the mandate contract. The contractor may voluntarily pay sickness insurance contributions.

In the case of a mandate contract, what is important is the fact of performing a specific job, and not strictly its effect, which is why such a contract is justified, for example, in the case of child or elderly care, catering services, telemarketing or outsourcing legal and accounting services.

A contract of commision work is a type of contract in which what is important is the effect, not the fact of performing a given work. This means that what matters is the result. This may be, for example, making furniture, a specific item, creating a mobile application or developing an organization's logo. The person performing the work is fully responsible for the result of work, i.e. any defects in the work performed, the removal of which may be requested by the ordering person. The work may be performed at any place and at any time, provided that it is presented to the client within a specified time.

A contract of commision work cannot be terminated, it can only be withdrawn, e.g. when the work contains defects that cannot be removed, the contractor delays the start and execution of the work or the work has not been completed. The person accepting the order may withdraw from the contract only if the performance of the work requires the cooperation of the ordering party and the ordering party refuses to do so.

A contract for specific work is characterized by the lowest employment costs. Under this contract, the contractor is not subject to contributions to pension, disability, sickness, accident and health insurance, unless it is concluded with his own employee. However, such an agreement is taxable.

The contract for specific work should include:

- designation of the parties to the contract for specific work
- determining the subject of the contract for specific work
- remuneration
- determining the start and end dates of the work
- possible other arrangements
- signatures of both sides to the contract

The last type of contract that we will present in this article is an agency contract, a type of civil law contract concluded by the owner of the company (principal) with an intermediary (agent) running his own business. Due to its specificity, this type of contract will not be discussed in detail in the article.

Don't be afraid to fight for your rights!

If you have any doubts or questions about your contract and terms of employment, or if your employer refuses to pay you proper remuneration, be sure to contact the National Labor Inspectorate! If you wish to obtain a work permit, please contact the Department for Foreigners of the Malopolska Provincial Office in Krakow.

Zabłocie 20A - an address to remember

If you have any doubts, we invite you for consultations at the Information Point for Foreigners in Krakow. Our consultants will try to answer all your questions. Experts from various institutions are also on duty at the Point: the National Labour Inspectorate, the Halina Nieć Legal Aid Centre, the Department for Foreigners of the Malopolska Provincial Office in Krakow and others. The duty schedule appears every Monday on Facebook.

The article was created thanks to materials written by the National Labour Inspectorate and presents the legal situation as of 28.03.2024. Free guides can be picked up at the Information Point for Foreigners at 20 Zabłocie Street, building A.

UA

У тебя есть работа?

Первые шаги на рынке труда в новой стране часто могут быть напряженными. Иногда даже люди с профессиональным опытом не полностью реализуют свои права или не знают, куда и в каких ситуациях можно обратиться за помощью. Пришло время изменить это!

Прежде всего: вы работаете или занимаетесь другой оплачиваемой работой?

Это большая разница, когда дело доходит до ваших прав, так что стоит воспользоваться моментом, чтобы проанализировать различные виды контрактов и подумать о том, что ваш работодатель предлагает, на сегодняшний день лучшее решение!

Прежде всего, трудоустройство - это выполнение работы на основе трудовых отношений, чаще всего устанавливаемых на основе трудового договора. В других случаях трудовые отношения могут быть установлены путем назначения, избрания, заключения коллективного трудового договора или официальных отношений (например, добровольное устройство для работы в полиции и назначение для выполнения этой функции) или нодомического трудового договора.

Другими видами оплачиваемой работы, как правило, являются выполнение работы или предоставление услуг на основе договоров гражданского права: агентский договор, договор уступки, трудовой договор для выполнения конкретной работы или договор об оказании помощи в сборе урожая.

Все виды договоров будут рассмотрены (вместе с примерами) во второй части настоящей статьи

Установление трудовых отношений

Проще говоря, когда вы подписываете трудовой договор или трудовой договор, вы

устанавливаете трудовые отношения. Это означает, что вы обязуетесь выполнять конкретную работу для работодателя, под его руководством и в месте и часы, отведенные для этого, и работодатель нанимает вас за плату.

Трудовые отношения часто основываются на трудовом договоре, который является наиболее удобной формой занятости. Он гарантирует работнику ряд прав:

- оплачиваемый отпуск, право на отпуск по болезни, регламентированное рабочее время и особую защиту определенных групп работников, включая родителей и беременных женщин; вознаграждение не ниже минимальной заработной платы и дополнительная оплата за сверхурочную работу и доплата
- за работу в ночное время (что не гарантируется гражданско-правовыми договорами!).

Права работников, работающих по трудовому договору, закреплены в Трудовом кодексе.

Часто по трудовому договору следует работать в среднем 40 часов в неделю. Работа 8 часов в день с понедельника по пятницу является стандартной "полной занятости." Она может выполняться стационарно или дистанционно в зависимости от условий, оговоренных в договоре. Стоит отметить, что с 2023 года легально можно найти работу по нескольким трудовым договорам с разными работодателями.

Magiczny Kraków

Размер вознаграждения по трудовому договору уменьшается в связи с выплатой взносов в ОГЗ, включая взносы на медицинское обслуживание.

Особым случаем трудового договора является временный трудовой договор, представляющий собой трудовой договор, который работник заключает с агентством по временному трудоустройству. Временный труд регулируется одновременно такими нормативными актами, как Трудовой кодекс и Закон от 9 июля 2003 года "О труде временных работников". Вот почему у вас есть более защищенные трудовые права по такому договору. Однако стоит помнить, что агентство по временному трудоустройству может также заключить временный гражданский договор с работником, например, договор о назначении или выполнении конкретной работы.

Прекращение трудового договора

Работник может расторгнуть любой трудовой договор по любой причине в любое время во время трудовых отношений. И так же, как и сам договор, а также его прекращение должно быть записано в письменном виде.

Еще одним видом занятости в рамках трудовых отношений является так называемая надомная работа.

Это, в определенном смысле, сочетание трудового договора с договором на конкретную работу (о которой вы можете прочитать ниже).

Домашняя работа выполняется на дому, нет строго определенных рабочих часов – есть свободный график работы, который устанавливается лицом, выполняющим работу. Эта работа не проходит под руководством и нет официальных приказов от руководства! Все, что должен делать работник, это передавать результаты труда человеку, который заказывает его в определенное время.

Будь осторожна с договором о назначении!

Работа на вышеуказанных условиях является легальной работой, основанной на трудовых отношениях, независимо от названия заключенного вами договора. Этот вопрос стоит рассмотреть, поскольку работодатели часто рассматривают соглашение о назначении в качестве более выгодной замены их трудового договора. Для них это просто дешевле.

Если по содержанию Вашего трудового договора Вы должны лично, за определенную плату, выполнять свои обязанности в назначенное работодателем время и место, Вы фактически работаете в формате трудового договора.

Работодатель не может заменить трудовой договор другим гражданским договором при сохранении вышеупомянутых условий труда. Если работодатель подписал с Вами гражданский договор, и все делается в условиях, характерных для трудовых отношений, это нарушение Ваших прав! В этой ситуации работодатель может быть оштрафован на сумму от 1000 до 30000 злотых. В будущем это может даже стать основанием для

предъявления иска в трудовых спорах для признания существования фактических трудовых отношений и защиты их прав!

Иногда трудности могут создавать такие различия в трудовых отношениях, что если у вас есть основания сомневаться, то лучше обратиться в Государственную трудовую инспекцию

Работа, заказ, агентство.... Узнайте!

Договор доручения - это в самых простых терминах обязательство одного лица (подрядчика) выполнить конкретную сделку (например, работу) для другого субъекта (заказ) на условиях, указанных в договоре. Подрядчик не обязан: выполнять заказ в строго определенном месте и времени, поэтому данный вид договора является более гибким, чем трудовой договор. Оно также не сопровождается необходимостью выплачивать взносы по медицинскому страхованию. Договор доручения позволяет выполнять обязанности вне места нахождения клиента.

Для того чтобы договор заказа был действительным, он должен содержать следующие элементы:

- указание сторон/ваших данных или фирм/
- описание заказа и правила сотрудничества, помните, что чем точнее они описаны, тем лучше для Вас в случае любых споров! Эта часть договора также должна включать обязанности заказчика, если, например, данное требование заключается в предоставлении вам любых материалов, необходимых для выполнения работы.
- дата заказа (или информация о том, что договор заключен на неопределенный срок), конечно, несмотря на данное положение, вы имеете полное право прекратить договор в течение срока его действия!
- зарплата: минимальная почасовая ставка (27,70 злотых) и заказ не может быть ниже этой суммы! Если стороны устанавливают более низкую заработную плату, она должна быть снижена до минимальной суммы. В контракте должно содержаться подтверждение фактически отработанных часов.
- условия ответственности, регулирующие ситуацию невыполнения договора (например, последствия несвоевременного выполнения заказа).

Кроме того, можно оговорить, что подрядчик может доверить заказ третьим сторонам. Кроме того, часто можно выполнить требования о применении положений Гражданского кодекса в вопросах, не регулируемых договором. Такая формулировка является лишь формальностью, даже без соответствующего положения все сомнения будут устранены на основе Гражданского кодекса. Взносы по социальному и пенсионному страхованию (за исключением случаев, когда подрядчик имеет статус студента) и взносы по медицинскому страхованию вычитаются из валовой суммы вознаграждения в соответствии с соглашением о назначении. Исполнитель

может добровольно вычесть страховую премию.

В контракте о назначении важно выполнять конкретную работу и не стремиться строго к результатам этой работы, поэтому такой контракт оправдан, например, при уходе за ребенком или престарелым человеком, услуги общественного питания, а также в телемаркетинге или аутсорсинге юридических и бухгалтерских услуг.

Контракт на конкретную работу - это вид договора, в котором результат важен для проведения

- различия, а не для факта выполнения конкретной работы. Это означает, что результат имеет значение. Это может быть, например, изготовление мебели, конкретного объекта, создание
- мобильного приложения или разработка логотипа организации. Лицо, выполняющее работу, несет полную ответственность за результат своей работы, то есть за возможные дефекты в выполненной работе, которые заказчик может потребовать устранить. Работа может быть выполнена в любом месте и в любое время при условии, что она будет представлена заказчику в течение определенного периода времени.

Контракт не может быть расторгнут, вы можете только отступить от контракта, например, когда работы содержат дефекты, которые не могут быть устранены, подрядчик задерживает начало и выполнение работ или работа не выполняется. Получатель заказа может выйти из договора только в том случае, если работа требует сотрудничества со стороны организации-заказчика, а последняя отказывается.

Контракт на конкретную работу характеризуется самой низкой стоимостью занятости.

Согласно этому договору, исполнитель не подлежит пенсионному, социальному, больничному, медицинскому страхованию и страхованию от несчастных случаев, если только он не заключен со своим собственным работником. Такой договор подлежит налогообложению.

Контракт на конкретную работу должен содержать:

- информация о сторонах договора:
- определение предмета договора;
- оплата
- определение дат начала и завершения
- возможное определение других механизмов
- подписи обеих сторон

Последним типом договора, который мы представим в данной статье, является агентский договор, это вид гражданского договора, который заключается владельцем компании (клиентом) с посредником (агентом), имеющим собственное дело. В силу своей специфики этот вид договора не будет широко обсуждаться в данной статье.

Не бойтесь защищать свои права!

Если у Вас есть сомнения или вопросы по поводу Вашего договора и условий найма, или если работодатель отказывается выплатить Вам соответствующее вознаграждение, обязательно обратитесь в Государственную трудовую инспекцию! Если вы ищете разрешение на работу, пожалуйста, свяжитесь с Управлением по делам иностранцев Малого Польского воеводства в Кракове.

Заблоце 20A – адреса, яку варто запамятати!

Якщо у вас є якісь сумніви, зверніться до Інформаційного пункту для іноземців у Кракові. Наші консультанти намагатимуться відповісти на всі ваші запитання. У пункті також чергують фахівці різних установ: Державна інспекція праці (Państwowa Inspekcja Pracy), Центру юридичної допомоги ім. Галина Неч (Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć) або з Департаменту у справах іноземців Малопольського воєводства в Кракові (Wydział Spraw Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie) та інші. Графіки чергувань являється щопонеділка на нашій сторінці у Facebook.

Статтю створено завдяки матеріалам Державної інспекції з праці та представляє правову ситуацію станом на 28 березня 2024 року. Безкоштовні путівники/інформатори можна отримати в Інформаційному пункті для іноземців за адресою: вул. Заблоце 20 корпус A.

У тебя есть работа?

Первые шаги на рынке труда в новой стране часто могут быть напряженными. Иногда даже люди с профессиональным опытом не полностью реализуют свои права или не знают, куда и в каких ситуациях можно обратиться за помощью. Пришло время изменить это!

Прежде всего: вы работаете или занимаетесь другой оплачиваемой работой?

Это большая разница, когда дело доходит до ваших прав, так что стоит воспользоваться моментом, чтобы проанализировать различные виды контрактов и подумать о том, что ваш работодатель предлагает, на сегодняшний день лучшее решение!

Прежде всего, трудоустройство - это выполнение работы на основе трудовых отношений, чаще всего устанавливаемых на основе трудового договора. В других случаях трудовые отношения могут быть установлены путем назначения, избрания, заключения коллективного трудового договора или официальных отношений (например, добровольное устройство для работы в полиции и назначение для выполнения этой функции) или нодомического трудового договора.

Другими видами оплачиваемой работы, как правило, являются выполнение работы или предоставление услуг на основе договоров гражданского права: агентский договор, договор уступки, трудовой договор для выполнения конкретной работы или договор об оказании помощи в сборе урожая.

Все виды договоров будут рассмотрены (вместе с примерами) во второй части настоящей статьи

Установление трудовых отношений

Проще говоря, когда вы подписываете трудовой договор или трудовой договор, вы

устанавливаете трудовые отношения. Это означает, что вы обязуетесь выполнять конкретную работу для работодателя, под его руководством и в месте и часы, отведенные для этого, и работодатель нанимает вас за плату.

Трудовые отношения часто основываются на трудовом договоре, который является наиболее удобной формой занятости. Он гарантирует работнику ряд прав: оплачиваемый отпуск, право на отпуск по болезни, регламентированное рабочее время и особую защиту определенных групп работников, включая родителей и беременных женщин; вознаграждение не ниже минимальной заработной платы и дополнительная оплата за сверхурочную работу и доплата за работу в ночное время (что не гарантируется гражданско-правовыми договорами!).

Права работников, работающих по трудовому договору, закреплены в Трудовом кодексе.

Часто по трудовому договору следует работать в среднем 40 часов в неделю. Работа 8 часов в день с понедельника по пятницу является стандартной "полной занятости." Она может выполняться стационарно или дистанционно в зависимости от условий, оговоренных в договоре. Стоит отметить, что с 2023 года легально можно найти работу по нескольким трудовым договорам с разными работодателями.

Размер вознаграждения по трудовому договору уменьшается в связи с выплатой взносов в ОГЗ, включая взносы на медицинское обслуживание.

Особым случаем трудового договора является временный трудовой договор, представляющий собой трудовой договор, который работник заключает с агентством по временному трудоустройству. Временный труд регулируется одновременно такими нормативными актами, как Трудовой кодекс и Закон от 9 июля 2003 года О труде временных работников. Вот почему у вас есть более защищенные трудовые права по такому договору. Однако стоит помнить, что

агентство по временному трудоустройству может также заключить временный гражданский договор с работником, например, договор о назначении или выполнении конкретной работы.

Прекращение трудового договора

Работник может расторгнуть любой трудовой договор по любой причине

в любое время во время трудовых отношений. И так же, как и сам договор, а также его прекращение должно быть записано в письменном виде.

Еще одним видом занятости в рамках трудовых отношений является так называемая надомная работа.

Magiczny Kraków

Это, в определенном смысле, сочетание трудового договора с договором на конкретную работу (о которой вы можете прочитать ниже).

Домашняя работа выполняется на дому, нет строго определенных рабочих часов – есть свободный график работы, который устанавливается лицом, выполняющим работу. Эта работа не проходит под руководством и нет официальных приказов от руководства! Все, что должен делать работник, это передавать результаты труда человеку, который заказывает его в определенное время.

Будь осторожна с договором о назначении!

Работа на вышеуказанных условиях является легальной работой, основанной на трудовых отношениях, независимо от названия заключенного вами договора. Этот вопрос стоит рассмотреть, поскольку работодатели часто рассматривают соглашение о назначении в качестве более выгодной замены их трудового договора. Для них это просто дешевле. Если по содержанию Вашего трудового договора Вы должны лично, за определенную плату, выполнять свои обязанности в назначенное работодателем время и место, Вы фактически работаете в формате трудового договора.

Работодатель не может заменить трудовой договор другим гражданским договором при сохранении вышеупомянутых условий труда. Если работодатель подписал с Вами гражданский договор, и все делается в условиях, характерных для трудовых отношений, это нарушением Ваших прав! В этой ситуации работодатель может быть оштрафован на сумму от 1000 до 30000 злотых. В будущем это может даже стать основанием для предъявления иска в трудовых спорах для признания существования фактических трудовых отношений и защиты их прав!

Иногда трудности могут создавать такие различия в трудовых отношениях, что если у вас есть основания сомневаться, то лучше обратиться в Государственную трудовую инспекцию

Работа, заказ, агентство.... Узнайте!

Договор доручения - это в самых простых терминах обязательство одного лица (подрядчика) выполнить конкретную сделку (например, работу) для другого субъекта (заказ) на условиях, указанных в договоре. Подрядчик не обязан: выполнять заказ в строго определенном месте и времени, поэтому данный вид договора является более гибким, чем трудовой договор. Оно также не сопровождается необходимостью выплачивать взносы по медицинскому страхованию. Договор доручения позволяет выполнять обязанности вне места нахождения клиента.

Для того чтобы договор заказа был действительным, он должен содержать следующие элементы:

- указание сторон/ваших данных или фирм/
- описание заказа и правила сотрудничества, помните, что чем точнее они описаны, тем лучше для Вас в случае любых споров! Эта часть договора также должна

включать обязанности заказчика, если, например, данное требование заключается в предоставлении вам любых материалов, необходимых для выполнения работы.
- дата заказа (или информация о том, что договор заключен на неопределенный срок), конечно, несмотря на данное положение, вы имеете полное право прекратить договор в течение срока его действия!
- зарплата: минимальная почасовая ставка (27,70 злотых) и заказ не может быть ниже этой суммы! Если стороны устанавливают более низкую заработную плату, она должна быть снижена до минимальной суммы. В контракте должно содержаться подтверждение фактически отработанных часов.
- условия ответственности, регулирующие ситуацию невыполнения договора (например, последствия несвоевременного выполнения заказа).

Кроме того, можно оговорить, что подрядчик может доверить заказ третьим сторонам. Кроме того, часто можно выполнить требования о применении положений Гражданского кодекса в вопросах, не регулируемых договором. Такая формулировка является лишь формальностью, даже без соответствующего положения все сомнения будут устранены на основе Гражданского кодекса. Взносы по социальному и пенсионному страхованию (за исключением случаев, когда подрядчик имеет статус студента) и взносы по медицинскому страхованию вычитаются из

валовой суммы вознаграждения в соответствии с соглашением о назначении. Исполнитель может добровольно вычесть страховую премию.

В контракте о назначении важно выполнять конкретную работу и не стремиться строго к результатам этой работы, поэтому такой контракт оправдан, например, при уходе за ребенком или престарелым человеком, услуги общественного питания, а также в телемаркетинге или аутсорсинге юридических и бухгалтерских услуг.

Контракт на конкретную работу - это вид договора, в котором результат важен для проведения различия, а не для факта выполнения конкретной работы. Это означает, что результат имеет значение. Это может быть, например, изготовление мебели, конкретного объекта, создание мобильного приложения или разработка логотипа организации. Лицо, выполняющее работу, несет полную ответственность за результат своей работы, то есть за возможные дефекты в выполненной работе, которые заказчик может потребовать устранить.

Работа может быть выполнена в любом месте и в любое время при условии, что она будет представлена заказчику в течение определенного периода времени.

Контракт не может быть расторгнут, вы можете только отступить от контракта, например, когда работы содержат дефекты, которые не могут быть устранены, подрядчик задерживает начало и выполнение работ или работа не выполняется. Получатель заказа может выйти из договора только в том случае, если работа требует сотрудничества со стороны организации-заказчика, а последняя отказывается.

Контракт на конкретную работу характеризуется самой низкой стоимостью занятости.

Согласно этому договору, исполнитель не подлежит пенсионному, социальному, больничному, медицинскому страхованию и страхованию от несчастных случаев, если только он не заключен со своим собственным работником. Такой договор подлежит налогообложению.

Контракт на конкретную работу должен содержать:

- информация о сторонах договора:
- определение предмета договора;
- оплата
- определение дат начала и завершения
- возможное определение других механизмов
- подписи обеих сторон

Последним типом договора, который мы представим в данной статье, является агентский договор, это вид гражданского договора, который заключается владельцем компании (клиентом) с посредником (агентом), имеющим собственное дело. В силу своей специфики этот вид договора не будет широко обсуждаться в данной статье.

Не бойтесь защищать свои права!

Если у Вас есть сомнения или вопросы по поводу Вашего договора и условий найма, или если работодатель отказывается выплатить Вам соответствующее вознаграждение, обязательно обратитесь в Государственную трудовую инспекцию! Если вы ищете разрешение на работу, пожалуйста, свяжитесь с Управлением по делам иностранцев Малого Польского воеводства в Кракове.

Заблоце 20A – адрес, который стоит запомнить!

Если у вас есть какие-либо сомнения, обратитесь в Информационный пункт для иностранцев в Кракове. Наши консультанты постараются ответить на все ваши вопросы. В пункте также дежурят специалисты различных учреждений: Государственная инспекции труда (Państwowa Inspekcja Pracy), Центра юридической помощи им. Галина Неч (Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć) или из Департамента по делам иностранцев Малопольского воеводства в Кракове (Wydział Spraw Cudzoziemców Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie) и другие. Графики дежурств появляется каждый понедельник на нашей страничке в Facebook.

Статья создана благодаря материалам Государственной инспекции по труда и представляет правовую ситуацию по состоянию на 28 марта 2024 года. Бесплатные

путеводители/информаторы можно получить в Информационном пункте для иностранцев по адресу : ул. Заблоце 20 корпус A.