

Wybrane formy zatrudnienia – aspekty prawne, ubezpieczeniowe i podatkowe

Przedsiębiorca, który decyduje się na zatrudnienie pracowników, powinien rozważyć możliwość zawarcia umowy zlecenia lub umowy o dzieło, ponieważ te formy powierzenia pracy są dla niego najkorzystniejsze. Natomiast z najwyższymi kosztami zatrudnienia i największą liczbą obowiązków muszą liczyć się podmioty zawierające umowę o pracę.

Na rynku pracy mamy do czynienia z wieloma formami zatrudnienia – od umowy o pracę, po umowy cywilnoprawne, jak zlecenie, umowa o świadczenie usług, do której mają zastosowanie przepisy o zleceniu, staże, praktyki absolwenckie czy wypożyczenie pracownika z agencji pracy tymczasowej. Wybór sposobu zatrudnienia zależy od potrzeb pracodawcy i rodzaju pracy, którą chce powierzyć współpracownikowi na określonych warunkach. Obecnie wciąż najczęściej wybór pracodawców dotyczy umowy o pracę oraz umowy zlecenia.

1. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę

1.1. Charakterystyka umowy o pracę

Stosunek pracy jest podstawową formą zatrudnienia. Polega na tym, że jedna strona – pracownik, zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca – do zatrudniania pracownika i wypłaty wynagrodzenia (art. 22 Kodeksu pracy). Stosunek pracy ma wiele cech charakterystycznych, odróżniających go od innych form zatrudnienia. Relacje, jakie panują między pracodawcą a pracownikiem, nie opierają się na równości stron. Jedną z nich, czyli pracownik, jest zawsze stroną podporządkowaną. Wykonuje pracę na rzecz i ryzyko pracodawcy, w sposób ciągły (trwały), w ustalonych godzinach i oznaczonym miejscu, pod nadzorem i kierownictwem przełożonego, osobiście, bez możliwości zastąpienia inną osobą. Za pracę otrzymuje określone wynagrodzenie. Zatrudnienie w takich warunkach jest zawsze stosunkiem pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej między stronami. Nie ma więc znaczenia, czy pracownik świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia, o dzieło jako osoba fizyczna czy jako osoba prowadząca działalność gospodarczą. Istotne jest, na jakich zasadach wykonuje tę pracę i w jaki sposób jest ona zorganizowana.

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy zastrzeżonych dla stosunku pracy.

Strony stosunku pracy są ściśle określonymi podmiotami. Pracownikiem jest osoba fizyczna, zatrudniona na podstawie umowy o pracę, aktu powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracodawcą zaś może być osoba prawna, jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Podstawowym aktem prawnym regulującym sposoby nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, prawa i obowiązki jego uczestników, a także zakres odpowiedzialności, jest Kodeks pracy.

1.2. Obowiązki pracownika oraz pracodawcy

Pracodawca jest zobowiązany w szczególności:

- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingowi,
- terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników.

Pracownik jest natomiast zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Ponadto pracownik jest zobowiązany w szczególności przestrzegać:

- 1) czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 5) zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy,

a także dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

1.3. Rodzaje umów o pracę

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może być większa niż 3 (art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy).

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia kolejnego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w ramach wskazanych limitów – czasowego oraz liczbowego.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba określona w przywołanym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upły-