



Olsztyn, grudzień 2020

PRAWO DO PRACY ORAZ DO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH JAKO PRAWA SOCJALNE

Poradnik cz. III

Fundacja Togatus Pro Bono, w ramach umowy z Powiatem Piskim, realizuje zadanie publiczne „Powierzenie prowadzenia punktu nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenia nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz edukacji prawnej na terenie powiatu piskiego w 2020 r.” w oparciu o ustawę z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 294ze zm.). Wskazane działanie finansowane jest ze środków Ministerstwa Sprawiedliwości RP przekazanych Fundacji przez Powiat Piski i przy wsparciu organizacyjnym Powiatu Piskiego.



Powiat Piski



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl



W dobie pandemii COVID – 19, jak i będących jej konsekwencją znacznych problemów gospodarczych, szczególnego znaczenia nabierają konstytucyjne gwarancje praw socjalnych, **to jest pewnych kluczowych, gwarantowanych w Ustawie Zasadniczej uprawnień obywateli do możliwości korzystania ze szczególnie ważnych dóbr społecznych.** Dobrami takimi, pomiędzy którymi istnieje zresztą ścisłe powiązania (stąd ich omówienie w ramach jednego poradnika) są **prawo do pracy oraz prawo do ubezpieczeń społecznych.**

Wspomniane gwarancje, zabezpieczone tak w Konstytucji RP, jak i aktach prawa rangi ustawowej, są szczególnie istotne w kontekście planowanych i realizowanych przez wielu pracodawców redukcji zatrudnienia. W ramach tej publikacji postaramy się wyjaśnić, jakie jest „minimum” gwarancji prawnych, które pracownicy otrzymują – w kontekście ryzyka zwolnienia – w Kodeksie Pracy. To z całą pewnością najistotniejsze PRAWO SOCJALNE związane z prawem pracy. Scharakteryzujemy też inne uprawnienia pracownicze, które również można ująć w kategorii praw socjalnych – np. prawo do urlopu, prawa związane z rodzicielstwem, prawo do urlopu wychowawczego.

Na koniec, scharakteryzujemy te prawa socjalne, które tradycyjnie zalicza się do kategorii ubezpieczeń społecznych.

Z uwagi na szczególnie ciężki czas na rynku pracy, punkt ciężkości niniejszego opracowania położony jest na prawa socjalne związane ze stosunkiem pracy. Ponadto część zagadnień przynależna do materii ubezpieczeń społecznych, została opisana w poszczególnych punktach dotyczących praw socjalnych związanych z prawem pracy.

Spis treści

- [1] Pojęcie praw socjalnych jako praw konstytucyjnych – str. 4
- [2] Zasady prawa pracy – str. 4
- [3] Pojęcie stosunku pracy – str. 5
- [4] Rodzaje umów o pracę. Co gwarantuje umowa o pracę? – str. 6
- [5] Nawiązanie stosunku pracy – str. 7
- [6] Rozwiązanie umowy o pracę – str. 7
- [7] Obowiązki stron umowy o pracę – str. 9
- [8] Kogo nie można zwolnić? – str. 10
- [9] Prawo do urlopu – str. 10
- [10] Uprawnienia związane z rodzicielstwem – str. 11
- [11] Urlop wychowawczy – str. 14
- [12] Umowa o dzieło, umowa zlecenia – podst. informacje – str. 15
- [13] Prawa socjalne związane z ubezpieczeniami społecznymi – str. 16

[1] Prawo do pracy, prawo do ubezpieczeń społecznych – prawa socjalne zagwarantowane konstytucyjnie

Art. 24 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483) stanowi: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”.

Z powyższego przepisu konstytucyjnego wynika zasadnicza norma ochrony pracy. Norma ta, nakłada na państwo obowiązek dbałości (poprzez swoje organy, takie jak rząd, inspekcja pracy oraz poprzez stanowione prawo), zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, godziwej płacy oraz ochrony prawnej w razie naruszenia przepisów prawa pracy.

Uzupełnieniem tej gwarancji konstytucyjnej jest art. 66 Konstytucji RP, zgodnie z którym „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.”

Sposób realizacji wyżej wskazanych praw socjalnych określanych skrótowo jako **prawo do pracy** określa **ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)**.

Odrębnie regulowana jest w Ustawie Zasadniczej sfera uprawnień do ubezpieczeń społecznych. Także tą wiązkę uprawnień gwarantowanych w Ustawie Zasadniczej należy rozpatrywać w kategorii praw socjalnych.

Art. 67 ust. 1. Konstytucji RP stanowi: „Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określa ustawa.” ust. 2. „Obywatel pozostający bez pracy nie z własnej woli i nie mający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego zakres i formy określa ustawa.”

[2] Zasady prawa pracy

Pojęcie zasad prawa pracy. Gdzie szukać ochrony praw pracowniczych? Katalog podstawowych zasad prawa pracy.

Przez zasady prawa pracy rozumiemy podstawowe dyrektywy, które powinny być realizowane w ramach realizowania przepisów tej gałęzi prawa. Dyrektywy te skierowane są w pierwszej kolejności do pracodawców, którzy powinni dbać o kształtowanie stosunków pracy zgodnie z tymi wytycznymi. Zasady te, to podstawowe prawa socjalne chronione prawem pracy.

Na straży stosowania powyższych zasad stoją instytucje państwowe:

- **sądy** (w tym szczególnie typ sądów, do którego zadań należy rozstrzyganie spraw z zakresu prawa pracy – wydziały pracy i ubezpieczeń społecznych przy Sądach Rejonowych),
- **Państwowa Inspekcja Pracy** – jako państwowy organ kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy,
- **Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.**

Ochroną podstawowych praw pracowników zajmują się również działające w części zakładów pracy **związki zawodowe.**

Katalog zasad prawa pracy (zarazem katalog podstawowych praw pracowniczych) obejmuje:

[1] prawo do pracy – tj. prawo do nawiązania stosunku pracy przez każdego pełnoletniego obywatela RP (pod pewnymi warunkami, dopuszczalne jest zatrudnianie osób po ukończeniu lat 15),

[2] swoboda nawiązywania stosunku pracy i płacy,

[3] poszanowanie godności i dóbr pracowniczych (w skrócie – poszanowanie godności człowieka w toku wykonywania przez niego pracy, to prawna gwarancja **ochrony godności pracowniczej**),

[4] równość pracowników,

[5] ściśle powiązana z poprzednią zasadą zasada zakazu dyskryminacji w miejscu pracy,

[6] prawo do wynagrodzenia – brak wypłacenia wynagrodzenia za pracę w całości bądź w pełnej wysokości to ciężkie naruszenie praw pracowniczych,

[7] ochrona uprawnień pracowników,

[8] prawo pracowników i pracodawców do tworzenia i przystępowania do organizacji zawodowych – w tym prawo pracowników do tworzenia związków zawodowych.

[3] Pojęcie stosunku pracy

Często w praktyce spotykamy się z pojęciem „stosunek pracy”. Co ono w praktyce oznacza?

Stosunek pracy, to stosunek prawny łączący pracownika (pracobiorcę) z pracodawcą. Stosunek pracy polega na tym, że pracownik jest zobowiązany do

osobistego i zgodnego z poleceniami pracodawcy świadczenia pracy określonego rodzaju, pracodawca ma natomiast obowiązek stworzenia pracownikowi warunków umożliwiających jej wykonanie oraz wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń w terminie.

Zapamiętaj!

Sposób ukształtowania stosunku pracy musi być zgodny z zasadami prawa pracy (a więc podstawowymi gwarancjami prawa pracy, o których mowa w pkt 2).

[4] Rodzaje umów o pracę. Co gwarantuje umowa o pracę?

Rodzaje umów o pracę określa art. 25 Kodeksu Pracy. **Istnieją trzy typy umów o pracę:**

- umowa o pracę na czas określony, w tym szczególnie jej rodzaj – umowa na zastępstwo;
- umowa o pracę na czas nieokreślony;
- umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Każdą z powyższych umów może poprzedzać umowa o pracę na okres próbny, której czas trwania nie może przekraczać okresu 3 miesięcy.

Co gwarantuje umowa o pracę:

- minimalne wynagrodzenie wynoszące 2.800 zł brutto od 01.01.2021 r. (2.061,67 zł netto),
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- prawo do płatnego urlopu,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w określonych sytuacjach,
- szczególny tryb wypowiedzania umów o pracę (skrótowo, przy umowie o pracę na czas określony – najkorzystniejszej dla pracownika, istnieje konieczność podania przez pracodawcę w wypowiedzeniu jego uzasadnienia, dłuższy jest również okres wypowiedzenia – 3 miesiące).

Zapamiętaj!

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy **nie może przekroczyć 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów może wynieść maksymalnie 3 umowy.**

[5] Nawiązanie stosunku pracy

Nawiązanie stosunku pracy następuje poprzez:

- **zawarcie umowy o pracę,**
- **poprzez powołanie** – w ten sposób nawiązywany jest stosunek pracy z niektórymi pracownikami służb państwowych (np. wojsko, służba zdrowia),
- **wybór** - tą drogą nawiązuje się stosunek pracy wówczas, gdy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Dotyczy to na przykład członków władz organizacji społecznych pracujących etatowo, członków zarządu spółdzielni i spółek kapitałowych, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami lub statutami obsadzanie kierowniczych stanowisk wymaga aktu wyboru,
- **mianowanie** - tą drogą nawiązuje się stosunek pracy dla niektórych kategorii pracowników państwowych, np. prokuratorów, funkcjonariuszy policji, żołnierzy w służbie zawodowej, sędziów, urzędników administracji państwowej,
- **spółdzielcza umowa pracy** – jest to forma nawiązywania stosunku pracy pomiędzy spółdzielnią pracy a jej członkiem.

[6] Rozwiązanie umowy o pracę

Umowa o pracę może zostać rozwiązana w następujący sposób:

- 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.

Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy:

- dwa tygodnie – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,
- miesiąc – przy zatrudnieniu trwającym min. sześć miesięcy, ale mniej niż trzy lata,
- trzy miesiące – w przypadku stażu pracy o długości co najmniej trzech lat.

Jeśli umowa została zawarta na okres próbny, to wypowiedzenie może trwać:

- trzy dni robocze – dla umów zawartych na okres krótszy niż dwa tygodnie,
- tydzień – gdy umowa obejmuje okres co najmniej dwóch tygodni, lecz krótszy niż trzy miesiące,
- dwa tygodnie – dla umów zawartych na okres trzech miesięcy.

Umowa o pracę może zostać również rozwiązana za porozumieniem stron.

Jak już wskazano, szczególna ochrona praw pracowniczych wiąże się z umowami zawartymi na czas nieokreślony. **Wypowiedzenie takiej umowy musi zawierać:**

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

Zapamiętaj!

Zgodnie z art. 264 § 1 Kodeksu pracy, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Istnieje także możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jest to możliwe w następujących przypadkach:

[a] gdy pracownik naruszył podstawowe obowiązki pracownicze:

- przyszedł do pracy nietrzeźwy,
- nie wykonał polecenia przełożonego,
- opuścił miejsce pracy bez usprawiedliwienia,
- zakłócił porządek w miejscu pracy,
- dopuścił się przywłaszczenia mienia.

[b] w czasie trwania stosunku pracy dopuścił się przestępstwa, które uniemożliwia dalsze świadczenie pracy na tym stanowisku,

[c] z własnej winy utracił uprawnienia niezbędne do świadczenia pracy na stanowisku danego rodzaju.

[7] Obowiązki stron w umowie o pracę

Do podstawowych obowiązków Pracodawcy w ramach stosunku pracy należy:

- zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- prawidłowa organizacja pracy,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w tym zakresie,
- terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzeń,
- ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- stwarzanie młodym pracownikom warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników,
- stosowanie obiektywnych, sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników,
- prowadzenie, przechowywanie i odpowiednie zabezpieczenie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Do podstawowych obowiązków Pracownika w ramach stosunku pracy należy:

- sumienne i staranne wykonywanie pracy,
- stosowanie się do poleceń przełożonych,
- przestrzeganie czasu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy, zasad bhp i ppoż,
- dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i nieujawnianie informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Zapamiętaj!

Pracownik, który nie odbył stosownych szkoleń z zakresu BHP, nie może być dopuszczony przez Pracodawcę do wykonywania pracy określonego rodzaju.

[8] Kogo nie można zwolnić

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi, gdy:

- pracownikowi brakuje nie więcej niż czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia u tego pracodawcy umożliwiłby Pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;
- w czasie urlopu pracownika, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. podczas zwolnienia lekarskiego);
- w przypadku kobiety w ciąży, a także w okresie, gdy pracownik przebywa na urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim lub wychowawczym;
- jeśli pracownik jest ojcem lub innym członkiem najbliższej rodziny w okresie korzystania z wyżej wymienionych urlopów.

[9] Prawo do urlopu

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wysokości:

- 20 dni – jeżeli pracujesz krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracujesz co najmniej 10 lat.

Do czasu pracy dolicza się wymienione w przepisach okresy nauki:

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

Ponadto pracownikowi przysługuje prawo do 4 dni urlopu we wskazanych przez niego terminach (tzw. **urlop na żądanie**).

Na wniosek pracownika przysługujący mu urlop może zostać podzielony na części, przy czym przynajmniej jedna część tak „rozbitego w czasie” urlopu **nie może być krótsza niż 14 dni**.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku, w którym uzyskał on do niego prawo, nie później niż do III kwartału roku następnego.

Na wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okresu trwania urlopu bezpłatnego **nie wlicza się** do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

[10] Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Dla pracownicy w ciąży przewidziane są szczególne gwarancje w prawie pracy:

- pracodawca nie może zatrudniać pracownicy w ciąży w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, bez zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy,
- pracodawca obowiązany jest na okres ciąży zmienić pracownicy rozkład czasu pracy, umożliwiając wykonywanie pracy poza porą nocną, przenieść do innej pracy wykonywanej poza porą nocną, a w razie braku ww. możliwości zwolnić na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy.

Po urodzeniu dziecka pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego, którego czas trwania to:

- 20 tygodni – jedno dziecko przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – dwoje dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie – troje dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni – czworo dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni – pięć lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Zapamiętaj!

Co najmniej sześć tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracodawca **nie może** wypowiedzieć pracownicy ani rozwiązać z nią umowy o pracę w okresie ciąży, ale także w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepisu nie stosuje się jeżeli pracownica jest zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Jeżeli umowa o pracę zawarta została z pracownicą na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc i uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostanie ona przedłużona do dnia porodu. Przepisu nie stosuje się, jeżeli umowa z pracownicą została zawarta na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zapamiętaj!

Rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Jeżeli pracownica karmi dziecko piersią, ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy. Jeżeli pracownica karmi piersią więcej niż 1 dziecko, ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Przerwy w karmieniu mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownica ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i wrócić do pracy, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko lub inny członek najbliższej rodziny;
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania opieki przerwał działalność zarobkową.

Jeżeli jesteś pracownikiem opiekującym się dzieckiem **poniżej czwartego roku życia**, to do ukończenia przez nie tego wieku pracodawca nie może bez Twojej zgody zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych. Pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika również na pracę w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, a także na delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Jako pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku **do 14 lat**, przysługuje mu w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze **16 godzin lub dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia**. O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku.

Świadczenia w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi **100 proc. podstawy wymiaru zasiłku**.

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

- **100 proc. podstawy wymiaru zasiłku** za okres do:
 - 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - 8 tygodni – w przypadku porodu mnogiego;
 - 3 tygodni - w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.
- **60 proc. podstawy wymiaru zasiłku** przez pozostałe tygodnie.

Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku:

- ubezpieczonej pracownicy, która nie później niż 21 dni po porodzie złoży wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego;
- ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego złoży w terminie 21 dni od daty porodu;
- ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złoży wniosek nie później niż w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego;
- ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego w ciągu 21 dni od daty przyjęcia dziecka na wychowanie

wynosi **80 proc. podstawy wymiaru zasiłku**.

Urlop ojcowski

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko, ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni.

Urlop ojcowski może być wykorzystany przez uprawnionego pracownika w każdym czasie, zatem również w trakcie korzystania przez pracownicę (matkę dziecka) z urlopu macierzyńskiego, a także urlopu wychowawczego. Jedynym ograniczeniem będzie wiek dziecka. Wykorzystanie przez pracownika – ojca dziecka urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko **24. miesiąca życia**.

[11] Urlop wychowawczy

Zapamiętaj!

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie warunków umożliwiających rodzicom lub opiekunom sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem. Prawo do korzystania z tego urlopu przysługuje tylko pracownikom.

Uprawnienie do urlopu wychowawczego i jego wymiar.

Pracownik będący osobą zatrudnioną co najmniej sześć miesięcy, ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze **do 36 miesięcy**, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło **6 rok życia**.

Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczają się poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na:

- długość przerw między okresami zatrudnienia,
- wymiar czasu pracy,
- tryb rozwiązania stosunku pracy.

Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi **bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj umowy o pracę i rodzaj pracodawcy oraz wymiar czasu pracy**.

Urlop wychowawczy możesz wykorzystać najwyżej w **pięciu częściach**.

Pracodawca udziela urlopu wychowawczego na pisemny wniosek pracownika, który należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Zapamiętaj!

Pracodawca ma obowiązek udzielić tego urlopu.

To pracownik decyduje o tym, ile wykorzystasz urlopu, na ile części go podzieli (jednak nie więcej niż pięć) i jak długo będzie trwać każda z części urlopu. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka.

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego następuje **zawieszenie stosunku pracy**. Okres ten wlicza się do okresu zatrudnienia danego pracownika, od którego zależą uprawnienia pracownicze i staż pracy.

Pracownik korzystający z urlopu wychowawczego, podlega tzw. **szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy**. Pracodawca **nie może**

wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia zakończenia tego urlopu.

Zapamiętaj!

Osoby niezatrudnione na umowę o pracę

Od 1 września 2013 roku osoby pracujące na podstawie umowy – zlecenia, umowy agencyjnej oraz prowadzące firmę zyskały analogiczne uprawnienia, jak pracownicy korzystający z urlopów wychowawczych, gdyż składki za osoby zajmujące się dziećmi (osoby sprawujące osobistą opiekę nad dzieckiem) opłacane są z budżetu państwa. (art. 6a ust. 1 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

Warunkiem podlegania ubezpieczeniom jest złożenie oświadczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 7 dni od ustania jednego z wyżej wymienionych tytułów.

[12] Umowa o dzieło, umowa zlecenie – podstawowe informacje

Umowa o dzieło jest to umowa cywilnoprawna, która nie podlega zapisom Kodeksu pracy, a regulowana jest Kodeksem cywilnym.

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.

Zapamiętaj!

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.

Umowa zlecenia jest to umowa cywilnoprawna regulowana Kodeksem cywilnym. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej.

Stronami umowy mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne.

Strony umowy zlecenia nazywa się – zgodnie z terminologią Kodeksu Cywilnego - zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie).

Cechy umowy zlecenia:

- swobodne kształtowanie jej treści,
- nieokreślenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy,
- od dobrej woli stron umowy zależy wprowadzenie płatnych zwolnień lekarskich i urlopów,
- dobrowolność w ustalaniu terminu i miejsca pracy,
- możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przez osobę trzecią.

Umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony. Gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za powstałą szkodę. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że strona w dokonanym wypowiedzeniu określa inny termin zakończenia umowy. Ponadto w umowie zlecenia można określić termin wypowiedzenia umowy.

Kwestia odprowadzania składek do ZUS przez osoby „zatrudnione” na umowę zlecenia jest dość złożona.

Wysokość procentowa składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń:

- emerytalne – 19,52% podstawy wymiaru składek (po 9,76% opłacają zleceniodawca i zleceniobiorca),
- rentowe – 8% podstawy wymiaru (6,5% opłaca zleceniodawca, a 1,5% zleceniobiorca),
- chorobowe – 2,45% podstawy (w całości opłaca zleceniobiorca),
- wypadkowe – zróżnicowane w zależności od stopnia ryzyka i wynosi od 0,67% do 3,86% (w całości opłaca zleceniodawca),
- zdrowotne – 9% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomniejszone o 13,71%, tj. składki finansowane przez zleceniobiorcę łącznie ze składką na ubezpieczenie chorobowe (7,75% pokrywane jest z podatku, a 1,25% opłaca zleceniobiorca).

[13] Prawa socjalne związane z ubezpieczeniami społecznymi

Ubezpieczenia społeczne to ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe. Mogą być one obowiązkowe albo dobrowolne.

Osobę będącą pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy, obejmuje najszerszy zakres obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe.

Zakres podlegania ubezpieczeniu przez osoby wykonujące umowy o dzieło lub umowy zlecenia, jest węższy.

Zapamiętaj!

Osoby pracujące na umowę – zlecenie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu. Ubezpieczenie chorobowe jest dla nich dobrowolne.

Jeżeli jesteś pracownikiem, obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe obejmują Cię od dnia nawiązania do dnia ustania stosunku pracy.

Zasady finansowania ubezpieczeń społecznych

- składki na ubezpieczenie emerytalne finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczony i płatnik składek,
- składki na ubezpieczenia rentowe finansują z własnych środków – ubezpieczony w wysokości 1,5% podstawy wymiaru oraz płatnik składek w wysokości 6,5% podstawy wymiaru,
- składki na ubezpieczenie chorobowe finansują z własnych środków ubezpieczeni,
- składki na ubezpieczenie wypadkowe finansują z własnych środków płatnicy składek.

Wysokość składek na ubezpieczenie społeczne

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wyrażone są w formie stopy procentowej i wynoszą:

- na ubezpieczenie emerytalne – 19,52 % podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenia rentowe – 8,00% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie wypadkowe – stopa procentowa składki jest zróżnicowana, zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz odpowiednimi aktami wykonawczymi do tej ustawy.

Szczegółowe zasady organizacji i finansowania systemu ubezpieczeń społecznych określają akty prawne o charakterze ustaw (w szczególności Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2020 r. poz. 266, z późn. zm.) oraz Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o

ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205) oraz akty prawne o charakterze wykonawczym, tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej.