

Pracuję legalnie

NOWY PRACOWNIK OBOWIĄZKI PRACODAWCY



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



Nawiązanie stosunku pracy

Cechy charakterystyczne stosunku pracy:

- osobiste świadczenie pracy,
- podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy,
- wykonywanie pracy w czasie i miejscu określonym przez pracodawcę,
- wykonywanie pracy za wynagrodzeniem,
- wykonywanie pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie, jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu nie określono – w dniu zawarcia umowy.

PAMIĘTAJ!

Umowę o pracę zawiera się na piśmie



Zawarcie umowy o pracę

Jeżeli umowa nie została zawarta w formie pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Umowa o pracę powinna określać:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę zawarcia,
- warunki pracy i płacy – w szczególności: rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem jego składników, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę, przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika.

PRACODAWCO!

Praca bez umowy jest nielegalna, pracownik nie posiada ochrony praw pracowniczych wynikających z prawa pracy, nie gromadzi składek na ubezpieczenie społeczne (renta, emerytura). Takie postępowanie to wykroczenie przeciwko prawom pracownika! Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 281 pkt 2 Kp).

Rodzaje umów o pracę

Umowy o pracę zawiera się na:

- okres próbny,
- czas określony,
- czas nieokreślony.

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

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem możliwe jest:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy - w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

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 zawartych umów nie może przekraczać trzech.**

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów przekroczy trzy, uważa się, że pracownik od dnia następującego po upływie wyżej wymienionego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy na czas określony, **jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.**

Umowa o pracę na czas określony – wyjątki

Ograniczeń tych nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w:

- celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie:

- jeżeli ich zawarcie służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W umowie należy określić ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

PRACODAWCO!

Masz obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

UWAGA!

Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone grzywną od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 281 pkt 1a Kp).

Przygotowanie do pracy

Wstępne badania lekarskie

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe,
- pracownicy młodociani (to jest do 18. roku życia) przenoszeni na inne stanowiska.

Badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (należy określić stanowisko oraz warunki wykonywania pracy) oraz na jego koszt.

PRACODAWCO!

Nie możesz dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Szkolenia w zakresie bhp

Pracodawcy nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp. Wyróżniamy dwa rodzaje szkoleń w dziedzinie bhp szkolenie wstępne i okresowe

W zakresie szkolenia wstępnego wyróżniamy:

- instruktaż ogólny - przed dopuszczeniem do wykonywania pracy,
- instruktaż stanowiskowy - przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku.

Przygotowanie do pracy

PRACODAWCO!

Jeżeli zatrudniłeś pracownika, przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy, poddaj go szkoleniu wstępnemu z dziedziny bhp, które obejmuje instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy. Ten rodzaj szkolenia obejmuje wszystkich nowo zatrudnionych pracowników i trwa minimum 8 godzin.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa wyżej,
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Dodatkowe kwalifikacje

Na niektórych stanowiskach wykonywanie pracy jest możliwe wyłącznie przez pracowników legitymujących się dodatkowymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi. Dotyczy to osób pełniących niektóre funkcje nadzoru (dozoru) oraz pracowników zatrudnionych przy obsłudze niektórych maszyn i urządzeń.

PRACODAWCO!

Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada wymaganych kwalifikacji.

Obowiązki pracodawcy w zakresie nawiązanego stosunku pracy

Regulamin pracy

Regulamin pracy określa prawa oraz obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem pracy.

PRACODAWCO!

Jesteś obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Obowiązek tworzenia regulaminu ma każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, z pewnymi wyjątkami (art. 104 § 2 Kp).

Informacja o warunkach zatrudnienia

Nie później niż w ciągu 7 dni, od dnia zawarcia umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek poinformować na piśmie pracownika o:

- obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego urlopu wypoczynkowego,
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy, musi poinformować pracownika także o:

- obowiązującej porze nocnej,
- miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności.

Obowiązki pracodawcy w zakresie nawiązanego stosunku pracy

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu

PRACODAWCO!

Niezwłocznie po zatrudnieniu masz obowiązek udostępnienia pracownikowi tekstu przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Udostępnienie następuje w formie pisemnej lub w inny sposób przyjęty u pracodawcy.

Obowiązek poszanowania godności pracownika w miejscu pracy przejawia się w dwóch formach:

- obowiązku równego traktowania pracowników w zatrudnieniu,
- zakazie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (również na etapie pozyskiwania kandydatów do pracy).



PRACODAWCO!

Kto ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 tys. zł (art. 123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Obowiązki pracodawcy w zakresie nawiązanego stosunku pracy

Akta osobowe

Pracodawca, niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika, zobowiązany jest do założenia i prowadzenia dokumentacji ze stosunku pracy oraz akt osobowych pracownika.

Sposób prowadzenia akt osobowych regulują przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017 r. poz. 894).

Ewidencja czasu pracy

PRACODAWCO!

Jesteś obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy w formie oddzielnej dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy.

Karta ewidencji powinna obejmować czas faktycznie przepracowany w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz dni wolne, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, w szczególności: okres pełnionego dyżuru, okres urlopu (wypoczynkowego, okolicznościowego, płatnego, bezpłatnego), okres zwolnienia od pracy, okres usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

PRACODAWCO!

Nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 281 pkt 6 Kp).

Obowiązki pracodawcy w zakresie nawiązanego stosunku pracy

Wyplata wynagrodzenia

PRACODAWCO!

Masz obowiązek założenia i prowadzenia, odrębnie dla każdego pracownika, imiennej karty (listy) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Przepisy ustawy gwarantują pracownikowi prawo do minimalnego wynagrodzenia, którego wysokość ustalana jest cyklicznie na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Prawo do urlopu

Podjmując pracę po raz pierwszy pracownik nabywa prawo do urlopu, z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Jeżeli nie korzysta z tego urlopu, miesięczny wymiar sumuje się.

W każdym następnym roku kalendarzowym pracownik nabywa prawo do kolejnego urlopu z dniem 1 stycznia, o ile w tym dniu pozostaje w zatrudnieniu.



Ocena ryzyka zawodowego

Pracodawca ma obowiązek zapoznania pracownika z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym wykonuje pracę.

Obowiązki pracodawcy w zakresie nawiązanego stosunku pracy

Pracodawca ma obowiązek oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko zawodowe.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku.

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

Ubezpieczenia społeczne

Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego w ciągu 7 dni od daty jego zatrudnienia.

Nowo zatrudnionego pracownika pracodawca powinien zgłosić do następujących ubezpieczeń: emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego, zdrowotnego. Pracodawca zobowiązany jest też do opłacania składek na fundusz pracy oraz fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych. Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego jest zagrożone karą grzywny do 5 tys. zł (art. 98 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, ze zm.).

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl