

PRAWO PRACY

Praca w wakacje



www.pip.gov.pl ▶

Pierwsza praca

Jeżeli chcesz podjąć pracę jako pracownik młodociany musisz:

- mieć co najmniej ukończoną ośmioletnią szkołę podstawową oraz
- posiadać świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca, którą chcesz wykonywać, nie zagraża Twojemu zdrowiu.

Jeżeli spełniasz te warunki możesz być zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić Ci opiekę i pomoc niezbędne do wykonywania powierzonej pracy w sposób właściwy i bezpieczny.



Młodociany pracuje źle

Pracownik młodociany może wykonywać tylko prace lekkie. Oznacza to, że pracodawca może polecać Ci wykonywanie tylko takich prac, które nie powodują zagrożenia dla Twojego życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego, a także nie przeszkadzają Ci w wykonywaniu obowiązku szkolnego.

Wykaz prac lekkich określa pracodawca zawsze po uzyskaniu zgody lekarza medycyny pracy. Wykaz ten musi być też zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy. Z wykazem prac lekkich, jakie będziesz mógł wykonywać, pracodawca ma obowiązek zapoznać Cię zanim rozpoczniesz pracę.

Przykłady prac lekkich:

- zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- przenoszenie dokumentacji i sprzętu biurowego (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- prace pomocnicze, np. jako goniec,
- sprzątanie wnętrz i pomieszczeń,
- prace porządkowe wokół budynków,
- obsługa komputera (wyszukiwanie informacji z baz danych i internetu), drukarki, faksu.

Pracodawca, który nie przestrzega przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych popełnia wykroczenie.

Przepisy z zakresu zatrudniania młodocianych znajdziesz w Kodeksie pracy (art. 190-206 Kp).

Młodociany pracuje krócej

Pracownik młodociany pracuje krócej niż inni pracownicy!

Jeżeli masz ukończone 16 lat i podejmujesz pracę w czasie wakacji szkolnych, Twój wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

Ten wymiar czasu pracy obowiązuje Cię także jeżeli chcesz pracować u więcej niż jednego pracodawcy. Oznacza to, że możesz być zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy, ale pod warunkiem, że Twój łączny wymiar czasu pracy nie przekroczy 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

Przy nawiązywaniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskać od Ciebie oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

UWAGA!

Jeżeli nie ukończyłeś 16 roku życia możesz pracować tylko:

- za zgodą rodzica albo przedstawiciela ustawowego lub opiekuna oraz za zezwoleniem inspektora pracy,
- u podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. (podstawa prawna: art. 304⁵ Kodeksu pracy)

Młodociany, który ukończył 15 lat, może być również zatrudniony na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego.

Jako młodociany nie możesz pracować w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Umowa o pracę na czas określony

Jest to umowa zawierana na określony czas (np. 1 tydzień, 2 tygodnie, 1 miesiąc, 2 miesiące), a zatem zawiera termin, z upływem którego ulega rozwiązaniu.

Umowa na czas określony rozwiązuje się z mocy prawa z upływem terminu, na który została zawarta. Pracodawca ani pracownik nie mają zatem obowiązku wypowiedzenia tej umowy, ani też ustalania innego terminu jej rozwiązania.



Umowa zawarta na czas wakacji (a zatem na okres maksymalnie 2 lub 3 miesięcy) może być rozwiązana przez pracownika lub pracodawcę na mocy porozumienia stron. To oznacza, że na jej rozwiązanie musi się zgodzić zarówno pracownik, jak i pracodawca. Umowę na czas określony można wypowiedzieć jednostronnie, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, o którego długości decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy.

Ponadto umowa taka może zostać rozwiązana bez jej wypowiedzenia zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę (np. w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków). W art. 52, 53, 55 Kp zostały określone przypadki dopuszczające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Umowa o pracę na czas określony

Umowa o pracę na czas określony może być zawarta w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – np. z powodu jego dwumiesięcznych wakacji (ponieważ pracodawca zatrudnia Cię żebyś zastępował nieobecnego pracownika, umowa ta rozwiąże się z chwilą powrotu tego pracownika do pracy),
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym – np. sprzedaż lodów na plaży w okresie wakacji – jeżeli jej 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.

W przypadku takich umów przekroczenie łącznego okresu zatrudnienia 33 miesięcy na podstawie umów o pracę na czas określony lub trzech umów o pracę na czas określony, zawartych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie powoduje przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

Praca w wakacje z założenia maksymalnie będzie trwała 3 miesiące, jednakże w okresie tym mogą być zawarte z tym samym pracodawcą – na zasadach określonych wyżej - więcej niż 3 umowy o pracę na czas określony.

Umowa o pracę na czas określony



PAMIĘTAJ!

Pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy potwierdzić Ci na piśmie ustalenia, co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Umowa o pracę powinna określać w szczególności:

- 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 i zakończenia pracy.

PAMIĘTAJ!

Przed przyjęciem do pracy, bez względu na rodzaj zawartej przez Ciebie umowy, pracodawca ma obowiązek – na swój koszt – skierować Cię na badania lekarskie oraz przeszkolić w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Umowa z agencją pracy tymczasowej

Możesz też zawrzeć umowę o pracę z **agencją pracy tymczasowej**. Skieruje Cię ona do podmiotu, na rzecz którego będziesz świadczył pracę, czyli pracodawcy użytkownika. Agencja może zatrudnić Cię na podstawie umowy o pracę na czas określony. Możesz też wykonywać pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej: umowy zlecenia, umowy o dzieło.

PAMIĘTAJ!

Zanim podpiszesz umowę, sprawdź agencję.

Wykaz agencji zatrudnienia, uprawnionych do świadczenia usług znajdziesz pod adresem:

stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz

Podmiot, u którego będziesz świadczył pracę, ma obowiązek uzgodnić z agencją rodzaj pracy, jaką będziesz wykonywał i warunki jej wykonywania. Musi też poinformować agencję o warunkach bhp i wynagrodzeniu, jakie będziesz otrzymywał za wykonywaną pracę. Wynagrodzenie za pracę wypłaca Ci agencja, a nie podmiot, na rzecz którego będziesz świadczyć pracę.

Umowę o pracę z agencją zawiera się na piśmie. Agencja potwierdza warunki zawartej umowy nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej. Pamiętaj, że w umowie powinien być wskazany również pracodawca użytkownik.

Umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej rozwiązuje się z upływem ustalonego okresu wykonywania tej pracy. Strony umowy mogą jednak przewidzieć jej wcześniejsze rozwiązanie.

Umowa zlecenia

Umowa zlecenia jest umową starannego działania. Oznacza to, że ważna jest wykonywana przez Ciebie praca, czyli samo wykonywanie czynności na rzecz zleceniodawcy. Rezultat tej czynności nie jest istotny.

Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy Ci się wynagrodzenie. W przypadku stawki godzinowej, jego wysokość nie może być niższa niż 19,70 zł brutto za 1 godzinę pracy (stan prawny na dzień 1 stycznia 2022 r.).

Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia przysługuje Ci za samo „staranne działanie”, nie zaś za jego rezultat.

Przy umowie zlecenia masz obowiązek informować zleceniodawcę o przebiegu wykonywania umowy, a na zakończenie – przedstawić mu sprawozdanie z jej wykonania. Pamiętaj, że w przypadku wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia pracodawca nie ma obowiązku udzielenia Ci urlopu wypoczynkowego lub innego zwolnienia od pracy.

PAMIĘTAJ!

Zawierając umowę zlecenia nie stajesz się pracownikiem. Nie jesteś zatem chroniony przepisami prawa pracy. Jednocześnie nie jesteś podporządkowany osobie, z którą podpisałeś umowę.

Zasady, na jakich możesz zawrzeć i wykonywać umowę zlecenia znajdziesz w Kodeksie cywilnym (art. 734 – 751 Kc), z modyfikacjami dotyczącymi wynagrodzenia wskazanymi powyżej.

Umowa o dzieło

Poprzez zawarcie umowy o dzieło zobowiązujesz się do wykonania oznaczonego dzieła, to znaczy do uzyskania pewnego wyniku swoich działań. Zamawiający dzieło zobowiązuje się natomiast do wypłaty wynagrodzenia określonego w umowie.

Wysokość wynagrodzenia, jakie powinieneś otrzymać powinna być określona w umowie, choć niekoniecznie kwotowo. W umowie mogą bowiem znaleźć się jedynie wskazówki do określenia wynagrodzenia po zakończeniu pracy. Wskazówki te powinny określić, czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, że otrzymasz niższe wynagrodzenie.

PAMIĘTAJ!

Zawierając umowę o dzieło nie stajesz się pracownikiem. Nie jesteś zatem chroniony przepisami prawa pracy. Jednocześnie nie jesteś podporządkowany osobie, z którą podpisałeś umowę i nie musisz stosować się do jej poleceń.

Podobnie jak w przypadku umowy zlecenia, jeżeli wykonujesz pracę na podstawie umowy o dzieło pracodawca nie ma obowiązku udzielenia Ci urlopu wypoczynkowego lub innego zwolnienia od pracy.

Zasady, na jakich możesz zawrzeć i wykonywać umowę o dzieło znajdziesz w Kodeksie cywilnym (art. 627 – 646 Kc).

Zatrudnienie w wakacje

Jeśli chcesz pracować w czasie wakacji, możesz podpisać jedną z poniższych umów:

- Umowę o pracę na czas określony,
- Umowę z agencją pracy tymczasowej,
- Umowę zlecenia,
- Umowę o dzieło.

Jeśli chcesz wiedzieć, czym charakteryzują się poszczególne rodzaje umów, jakie są Twoje prawa i obowiązki związane ze świadczeniem pracy na ich podstawie, odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl

Jeżeli podpisałeś umowę o pracę pracodawca ma obowiązek wypłacić Ci umówione wynagrodzenie za pracę.

PAMIĘTAJ!

Wynagrodzenie za pracę to Twoje prawo!

Przepisy prawa pracy nie znają pojęcia „umowy o pracę na próbę”, za którą nie należy Ci się wynagrodzenie!

Nie możesz zrzec się prawa do zapłaty.

Każdy pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy, w tym pracownik w pierwszym roku pracy, ma prawo do 100% wynagrodzenia minimalnego (przy uwzględnieniu proporcji wynagrodzenia do wymiaru etatu). Zatem w 2022 r. wszystkim pracownikom, również tym, którzy podjęli zatrudnienie pierwszy raz w życiu, przysługuje wynagrodzenie nie mniejsze niż 3010 zł brutto.

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r., poz. 1360).
3. Art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r., poz. 2207) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 1690).
4. Zasady zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej określono w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1563).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl