



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

SCENARIUSZ LEKCJI
SZKOŁA ŚREDNIA

FORMY ZATRUDNIENIA



1. CELE LEKCJI

NABYCIE WIADOMOŚCI I UMIEJĘTNOŚCI.

UCZEŃ:

- wie jakie są formy zatrudnienia;
- wie kto to jest pracownik i pracodawca;
- zna rodzaje umów o pracę;
- rozróżnia umowę o pracę od umowy zlecenia / dzieła;
- zna składniki umowy o pracę.

2. METODA I FORMA PRACY Z UCZNIAMI

- Lekcje należy zacząć od zagajenia tematu poprzez zadanie pytania, czy uczniowie posiadają jakieś doświadczenia związane z zatrudnieniem / pracą w wakacje, drobnymi zleceniami oraz ich wrażenia, oczekiwania, zagrożenia, relacje.
- Z uwagi na klasyczny wykładowy temat trzeba wprowadzić i wyjaśnić pojęcia zatrudnienia, stosunku pracy, podstawy prawnej, pracownika i pracodawcy, umowy o pracę, rodzajów umów o pracę.
- W tym miejscu należy dokonać analizy różnic i zagrożeń związanych z umową o pracę, a zleceniem / dziełem. Podkreślić kwestie związane z miejscem, czasem, podporządkowaniem służbowym, działaniem pod kierownictwem, poleceniem służbowym, prawem do wynagrodzenia, urlopu, świadczeń związanych z chorobą. W zakresie zlecenia podkreślić brak miejsca i czasu, brak podległości służbowej, brak prawa do urlopu czy chorobowego. Zaznaczyć różnice w zależności od umowy zlecenia i dzieła.
- Opisać obowiązkowe składniki umowy o pracę. Wskazać formę umowy o pracę, sposób jej zawierania. Omówić poszczególne składniki ze szczególnym uwzględnieniem miejsca, czasu pracy i wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia. Omówić prawa pobrania danych osobowych. Opisać skrótowo kwestie związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

3. PLAN LEKCJI

- pierwszy etap - zagajenie, rozluźnienie wprowadzenie swobodnej atmosfery;
- drugi etap - wprowadzenie pojęć z prawa pracy: pracownik, pracodawca, stosunek pracy, umowa o pracę, inne formy zatrudnienia, rozwiązania umowy o pracę;
- trzeci etap - omówienie umowy o pracę i jej rodzajów;
- czwarty etap - porównanie umowy o pracę do umowy zlecenia / dzieła. Opis różnic, opis samego zlecenia i porównanie do dzieła ze wskazaniem różnic;

- piąty etap - pokaz slajdów;
- szósty etap – pytania testowe do całości klasy jako forma sprawdzenia wiedzy.

4. TEST

| PYTANIE (napisz poprawną odpowiedź) | ODPOWIEDZI PRAWIDŁOWE |
|---|---|
| Czy podpisując umowę zlecenia stajesz się pracownikiem? Tak czy Nie? | NIE |
| Wymień 3 rodzaje umów o pracę. | np.: umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, umowa na okres próbny |
| Czy można się zrzec prawa do urlopu? Tak czy Nie? | NIE |
| Czy przy umowie zlecenia mam prawo do urlopu? Tak czy Nie? | NIE |
| Czy przy umowie o dzieło mogę iść na L4? Tak czy Nie? | NIE |
| Czy minimalna pensja może wynosić mniej niż ustawowe minimalne wynagrodzenia? Tak czy Nie? | NIE |

5. ŹRÓDŁA

- „Przychodzi uczeń do prawnika” pod redakcją Natalia Radosh, Michał Łakomecki, *Poznań 2015*
- Kodeks Pracy (wyciąg)
- Kodeks Cywilny (wyciąg)

6. ZAŁĄCZNIKI

- slajdy i wyciągi

7. ZESTAWIENIE PRZYDATNYCH PRZEPISÓW

► KODEKS PRACY (wyciąg)

USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1974 R.

DZIAŁ PIERWSZY. PRZEPISY OGÓLNE

ROZDZIAŁ I. PRZEPISY WSTĘPNE

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Art. 2. [Definicja pracownika]

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 3. [Definicja pracodawcy] niezależnie

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników

DZIAŁ DRUGI. STOSUNEK PRACY

ROZDZIAŁ I. PRZEPISY OGÓLNE

Art. 22. [Stosunek pracy]

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Art. 221. [Dane osobowe pracownika]

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4-6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

ROZDZIAŁ II. UMOWA O PRACĘ

ODDZIAŁ 1. ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ

Art. 25. [Rodzaje umów]

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

§ 2. 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.

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

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) 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.

Art. 29. [Treść i forma umowy o pracę; pisemna informacja o warunkach zatrudnienia]

§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

§ 1¹. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 251 § 4 pkt 1-3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 251 § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem

formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§ 3¹. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 3². Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

§ 3³. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

§ 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

ODDZIAŁ 2. PRZEPISY OGÓLNE O ROZWIĄZANIU UMOWY O PRACĘ

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

► KODEKS CYWILNY (wyciąg)

USTAWA Z DNIA 23 KWIETNIA 1964 R.

TYTUŁ XV. UMOWA O DZIEŁO

Art. 627. [Umowa o dzieło]

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

TYTUŁ XXI. ZLECENIE

Art. 734. [Umowa zlecenia]

§ 1. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

§ 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa.

Art. 735. [Zasada odpłatności zlecenia]

§ 1. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

§ 2. Jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

Art. 744. [Wymagalność wynagrodzenia]

W razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub z przepisów szczególnych.

Art. 746. [Wypowiedzenie umowy zlecenia]

§ 1. Dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę.

§ 2. Przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Jednakże gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę.

§ 3. Nie można zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów.

Załącznik 1. Pytanie, napisz poprawną odpowiedź.

| PYTANIE (napisz poprawną odpowiedź) | ODPOWIEDZI PRAWIDŁOWE |
|---|------------------------------|
| Czy podpisując umowę zlecenia stajesz się pracownikiem? Tak czy Nie? | |
| Wymień 3 rodzaje umów o pracę. | |
| Czy można się zrzec prawa do urlopu? Tak czy Nie? | |
| Czy przy umowie zlecenia mam prawo do urlopu? Tak czy Nie? | |
| Czy przy umowie o dzieło mogę iść na L4? Tak czy Nie? | |
| Czy minimalna pensja może wynosić mniej niż ustawowe minimalne wynagrodzenia? Tak czy Nie? | |

