

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

SPIS OMÓWIONYCH GADNIEŃ

RODZAJE STOSUNKÓW PRACY I UMÓW O PRACĘ	2
ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	10
PRZYWILEJE PRZYSŁUGUJĄCE ZATRUDNIONYM OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM	11
ZASADNICZE RÓŻNICE MIĘDZY UMOWAMI CYWILNO-PRAWNYMI A UMOWĄ O PRACĘ	14
BIBLIOGRAFIA	17

RODZAJE STOSUNKÓW PRACY I UMÓW O PRACĘ

Jednym ze źródeł przychodów wymienionych w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych jest „stosunek służbowy, stosunek pracy...”¹. Zasadniczą cechą umowy pracę jest to, że jest ona regulowana Kodeksem pracy, wokół którego aktualnie najwięcej jest kontrowersji, protestów i dyskusji.

Rodzaje umów o pracę, jakie przewiduje prawo pracy

Prawo pracy przewiduje cztery rodzaje umów do których należy zaliczyć:

- na okres próbny
- na czas określony
- na czas wykonania określonej pracy
- na czas nieokreślony

Umowa na **okres próbny** ma na celu zapoznanie się przez pracodawcę z kwalifikacjami pracownika, jego przydatnością na dane stanowisko oraz zapoznanie pracownika z warunkami pracy. Prawo pracy przewiduje jedynie górną granicę czasu trwania tej umowy - 3 miesiące. Ponadto dopuszczona jest możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, przed upływem okresu próbnego.

Umowa na okres próbny może poprzedzać zawarcie wszystkich innych rodzajów umów (umowę na czas nieokreślony, określony lub na czas wykonania określonej pracy). Niedopuszczalne jest zawarcie umowy na okres próbny bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej umowy na okres próbny, ponieważ mogło by to oznaczać przedłużenie okresu próbnego ponad dopuszczalną górną granicę.

Umowa na **czas wykonania określonej pracy** zawierana jest wówczas, gdy pracownik ma do wykonania określone zadanie lub zespół zadań a stronom trudno ustalić jest konkretny czas potrzebny na ich realizację. W praktyce zawiera się ją dla wykonania prac dorywczych i sezonowych. Znajduje także często zastosowanie przy zawieraniu umów o pracę z członkami zarządów spółek kapitałowych, zwłaszcza,

¹ Ustaw z dnia 26 lipca 1991 r., o podatku dochodowym od osób fizycznych art. 10 pkt. 1.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

jeżeli członkostwo jest kadencyjne. Umowa zawierana jest wówczas na czas sprawowania funkcji w zarządzie.

Natomiast w umowie na **czas określony** strony określają czas jej trwania przez wskazanie terminu, do którego umowa będzie trwać. Termin ten nie musi być oznaczony datą kalendarzową. Czas trwania umowy może być ustalony przez wskazanie określonego faktu, który powinien nastąpić w pewnym przewidzianym choćby w przybliżeniu terminie. Zawarcie trzeciej z kolei umowy na czas określony, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony,² jeżeli strony poprzednio dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony. Umowy te muszą zostać zawarte na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie może przekroczyć jednego miesiąca.

Rozwiązanie zarówno umowy na czas określony jak i na czas wykonania określonej pracy następuje w zasadzie dopiero z chwilą wykonania określonej pracy lub z upływem określonego terminu. Umowa na czas określony może być także rozwiązana wcześniej w drodze wypowiedzenia z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia o ile zostaje zawarta na czas dłuższy niż sześć miesięcy i o ile strony przewidziały taką możliwość w umowie.

Cechą umowy na **czas nieokreślony** jest brak określenia z góry czasu jej trwania. Jej celem jest stworzenie więzi między zawierającymi ją stronami na dłuższy czas. Dlatego też prawo pracy wprowadza większą ochronę pracowników przed wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę. Wypowiedzenie to musi być uzasadnione, zawierać konkretną przyczynę i musi być poddane wcześniejszej kontroli związków zawodowych (gdy związki zawodowe działają u danego pracodawcy).

Świadczenie pracy może odbywać się nie tylko w ramach umowy o pracę. Jest to możliwe również na podstawie umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia). Cechą charakterystyczną tych umów jest to, że w trakcie ich wykonywania pracownik swobodnie dysponuje swoim czasem i nie jest podporządkowany w czasie wykonywania pracy jakimkolwiek kierownictwu ze

² Zmiana w KP nastąpiła od 10.01.2003 w której ten przepis nie funkcjonuje do czasu wejścia Polski do UE.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.

Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

strony dającego zamówienie. Jeżeli więc z treści umowy wynika, że wymagana jest od pracownika obecność w pracy w określonych godzinach, wykonywanie poleceń kierownika, to umowa taka będzie umową o pracę, choćby strony nazwały ją inaczej. Rzeczywisty charakter takiej umowy może zostać ustalony przez sąd³.

Aby zawarcie trzeciej umowy na czas określony było równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony umowę tą muszą poprzedzać tylko i wyłącznie dwie umowy na czas określony. Jeżeli jedna z tych umów jest umową na okres próbny lub na czas wykonania określonej pracy warunek ten nie zostanie spełniony i trzecia umowa będzie tylko umową na czas określony.

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem jej rodzaju i warunków, w szczególności powinna określać⁴:

1. rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
2. wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.
3. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni do dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki,
4. Niedochowanie formy pisemnej dla umowy o pracę, nie powoduje, że umowa ta jest nieważna. Jej zawarcie i warunki można dowodzić w dowolny sposób. Pracodawca, który dopuszcza do zatrudnienia bez dochowania formy pisemnej popełnia wykroczenie.

Przykład i wzór umowy o pracę przedstawiano na następnej stronie.

³ Kodeks cywilny: art. 627, art. 734.

⁴ Kodeks pracy, art. 25-29.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu

.....
(data zawarcia umowy)

.....
pomiędzy

.....
(nazwa i siedziba pracodawcy)

jako Pracodawcą, reprezentowanym przez

Pana(nią)

.....
(imię i nazwisko)

Zatrudniam Pana(nią)

na
(okres próbny, czas nie określony, czas określony, czas wykonania określonej pracy - podać jakiej)

w wymiarze

.....
(w przypadku niepełnego wymiaru czasu pracy - podać wymiar)

i powierzam obowiązki

.....
(stanowisko, rodzaj pracy, zakres)

Do pracy zgłosi się Pan(i) w dniu

..... , będącym miejscem wykonywania pracy.

W czasie trwania umowy o pracę będzie Pan(i) otrzymywał(a) wynagrodzenie w sposób i na zasadach przewidzianych w

.....
(przepisy o wynagrodzeniu, regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy)

Wynagrodzenie Pana(i) składać się będzie z:

1) stawka płacy zasadniczej - wynagrodzenie - uposażenie

.....
słownie zł:

.....
2) grupa i stawka dodatku funkcyjnego - specjalnego

Więcej informacji i materiałów dydaktycznych na temat pisania prac magisterskich i licencjackich oraz kontakt z firmą oferującą pomoc przy pisaniu prac magisterskich znajdziesz na stronie Doroty Wrony: www.pisanie-prac.info.pl .

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

.....
w wysokości zł, słownie zł:
3) premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w przepisach o wynagrodzeniu,
zbiorowym układzie pracy

.....
(podać odpowiedni akt prawny, układ zbiorowy pracy)

.....
(podpis pracodawcy lub upoważnionego pracownika)

Oświadczam, że egzemplarz niniejszej umowy otrzymałem(am) i po zapoznaniu się z jej treścią zaproponowane mi warunki pracy i wynagrodzenia przyjmuję. Równocześnie przyjmuję do wiadomości treść obowiązującego u Pracodawcy regulaminu pracy i oświadczam, że zobowiązuję się do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

.....
.....
Data i podpis
pracownika

.....
..
podpis
przyjmującego
oświadczenie

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

UMOWA O PRACĘ Z PREZESEM ZARZĄDU SPÓŁKI

Umowa zawarta w Krakowie, dnia 12 lutego 2... roku.

W związku z powołaniem Pana Jana Kowalskiego na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki i powierzenia mu szczególnych obowiązków związanych z faktycznym zarządzaniem spółką, w dniu 12 lutego 2...r, Pan Jan Kowalski, zwany dalej Pracownikiem, zam. w Krakowie os. Kalinowe 34/8 oraz CORPIS spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Krakowie zwana dalej Spółką, za którą działa Rada Nadzorcza w osobach Jana Nowaka i Kazimierza Samoń, zawarli następującej treści umowę o pracę:

I. Przedmiot umowy – postanowienia ogólne

1. Na podstawie niniejszej umowy Spółka powierza Pracownikowi prowadzenie przedsiębiorstwa Spółki, zarządzanie jej majątkiem, reprezentowanie Spółki wobec osób trzecich na zasadach określonych w kodeksie spółek handlowych i umowie spółki oraz zapewnia poniższe warunki pełnienia powierzonych funkcji, a Pracownik zobowiązuje się powierzone obowiązki przyjąć i wykonywać je ze szczególną zawodową starannością.
2. Postanowienia niniejszej umowy nie uchybiają prawom pozostałych członków Zarządu wynikającym z kodeksu handlowego i odrębnych umów.
3. Niezależnie od niniejszej umowy prawa i obowiązki Pracownika związane z pełnieniem funkcji Prezesa Zarządu określają kodeks spółek handlowych, umowa spółki oraz uchwały Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia.
4. Pracodawcą, w rozumieniu art.3 kodeksu pracy, jest Spółka. Osobą wyznaczoną do wykonywania wobec Pracownika czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w rozumieniu art.3 § 1 kodeksu pracy, jest Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki.

II. Obowiązki Pracownika

1. W zakresie wykonywanych obowiązków Pracownik działa samodzielnie podlega jednak zwierzchnictwu Rady Nadzorczej i Zgromadzenia Wspólników. Przy wykonywaniu swoich zadań obowiązany jest kierować się dążeniem do maksymalizacji wielkości sprzedaży usług osiąganego przez Spółkę, stale zwiększać pozycję spółki na rynku, powiększać jej majątek zarówno w postaci środków trwałych jak i nabywanych praw majątkowych.
2. Przy realizacji celów opisanych powyżej Pracownik obowiązany jest dbać o bezpieczeństwo finansowe Spółki. Postanowienia niniejszego ustępu nie wyłączają dokonywania transakcji obciążonych ryzykiem gospodarczym, jeżeli transakcja taka uzasadniona jest spodziewanym wysokim zyskiem lub spodziewanym wzrostem pozycji Spółki na rynku.
3. W szczególności na podstawie niniejszej umowy Pracownik jest obowiązany do:
 - a) opracowywania strategii rozwoju Spółki w tym w szczególności przygotowywanie planów finansowych na kolejne lata obrotowe i przedstawianie ich do akceptacji Radzie Nadzorczej;
 - b) przygotowywania i realizacji odpowiedniej polityki marketingowej;
 - c) zapewnienie odpowiednich do założonej strategii rozwoju zasobów ludzkich;
 - d) opracowanie i realizacji motywacyjnych systemów wynagradzania pracowników Spółki;

Więcej informacji i materiałów dydaktycznych na temat pisania prac magisterskich i licencjackich oraz kontakt z firmą oferującą pomoc przy pisaniu prac magisterskich znajdziesz na stronie Doroty Wrony: www.pisanie-prac.info.pl .

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

III. Czas pracy

1. Pracownik wykonuje swoje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Czas pracy Pracownika określony jest wymiarem jego zadań.

IV. Wynagrodzenie

1. Z tytułu wykonywania obowiązków określonych niniejszą umową Pracownik otrzymywał będzie wynagrodzenie miesięczne płatne najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca,
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 będzie składać się z dwóch elementów:
 - a) część stała wynagrodzenia;
 - b) część zmienna wynagrodzenia.
3. Stała część wynagrodzenia wynosi 6.000 PLN brutto (słownie: sześć tysięcy).
4. Zmienna część wynagrodzenia uzależniona jest od wyników finansowych osiąganych przez Spółkę w kolejnych latach obrotowych i ma charakter "premię za sukces".
5. Zmienna część wynagrodzenia będzie przysługiwać jeżeli w kolejnych latach obrotowych 2001 i 2002 Spółka osiągnie zysk brutto (w rozumieniu umowy o współpracy z PPC SA z dnia 12 listopada 2....r.) nie mniejszy odpowiednio w kolejnych latach niż: 750.000 PLN, 800.00 PLN i 1000.000 PLN.
6. Zmienna część wynagrodzenia stanowić będzie 18% zysku wykazanego ponad założone powyżej wskaźniki. Rozliczenie nastąpi po zakończeniu roku obrotowego i po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego i udzieleniu władzom Spółki pokwitowania, w terminie 30 dni od daty Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, które podejmie wskazane wyżej uchwały.

Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 3, Spółka obowiązana jest, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pokrywać wszelkie koszty ponoszone przez Pracownika w celu wykonania niniejszej umowy i w związku z jej wykonywaniem. Dotyczy to w szczególności kosztów korzystania z samochodu prywatnego, korzystania z innych przedmiotów stanowiących prywatną własność Zarządzającego, kosztów wyjazdów służbowych, kosztów reprezentacyjnych itp.

V. Szczególne uprawnienia Pracownika

1. Pracownik ma prawo i obowiązek ciągłego doskonalenia swoich umiejętności w zakresie zarządzania, marketingu i finansów, a także w zakresie usług będących przedmiotem działalności Spółki.
2. W celu wykonania postanowień ustępu poprzedniego Pracownik ma prawo do uczestniczenia w określonych kursach i szkoleniach.
3. Koszty takich kursów i szkoleń zostaną pokryte przez Spółkę. Jeśli jednorazowy koszt przekracza kwotę 10.000 zł Pracownik obowiązany jest uzyskać akceptację Rady Nadzorczej.

W przypadku przerwy w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych dłuższej niż 14 dni, bez względu na przyczynę (urlop, czasowa niezdolność do pracy itp.) Pracownik obowiązany jest dołożyć wszelkich starań celem zapewnienia ciągłości pracy przedsiębiorstwa, w szczególności obowiązany jest wyznaczyć zastępujące go osoby, stosownie je umocować oraz dokonywać okresowej kontroli realizacji zadań. Niezwłocznie po zakończeniu przerwy obowiązany jest dokonać całościowego przeglądu zdarzeń zaistniałych w przedsiębiorstwie podczas jego nieobecności.

VI. Odpowiedzialność

Za szkody wyrządzone Spółce w związku z niewykonywaniem lub nienależytym wykonywaniem obowiązków określonych niniejszą umową Pracownik odpowiada na zasadach ogólnych.

VII. Czas obowiązywania umowy.

Więcej informacji i materiałów dydaktycznych na temat pisania prac magisterskich i licencjackich oraz kontakt z firmą oferującą pomoc przy pisaniu prac magisterskich znajdziesz na stronie Doroty Wrony: www.pisanie-prac.info.pl .

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.

Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

Umowa niniejsza zawarta jest na okres kadencji Zarządu, którego członkiem jest Pracownik (na czas określony). Umowa wygasa w dniu odbycia Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie Zarządu za rok obrotowy poprzedzający wygaśnięcie kadencji. Niezależnie od terminu odbycia Zgromadzenia Wspólników, o którym mowa wyżej umowa niniejsza wygaśnie najpóźniej w dniu 30 grudnia 2...roku.

VIII. Rozwiązanie umowy

1. Spółka może rozwiązać niniejszą umowę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, na koniec miesiąca kalendarzowego.
2. Pracownik może rozwiązać niniejszą umowę z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia (art.33 kodeksu pracy).

IX. Poufność umowy

Wszelkie postanowienia niniejszej umowy objęte są ścisłą tajemnicą przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Treść niniejszej umowy nie może zostać ujawniona jakimkolwiek osobom trzecim bez zgody zainteresowanych stron.

X. Postanowienia końcowe

1. Umowę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach. Jeden dla Pracownika jeden pozostający w dyspozycji Spółki, jeden pozostający w dyspozycji Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
2. Umowa wchodzi w życie z dniem 1 marca 2...r. i z tym dniem Pracownik rozpoczyna świadczenie pracy na podstawie niniejszej umowy.

.....
podpis pracodawcy

.....
podpis pracownika

ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoby niepełnosprawne mają liczne problemy ze znalezieniem dla siebie pracy, dlatego też w prawie polskim zostały wprowadzone liczne przywileje, których celem jest ułatwienie tym osobom podejmowania i wykonywania określonej pracy.

Za osoby niepełnosprawne uważa się te osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza albo uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, pod warunkiem, że uzyskały one jedno z trzech poniżej wymienionych orzeczeń:

1. organów orzekających o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności.

Wyróżniamy trzy stopnie niepełnosprawności:

a. znaczny, (do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę mającą naruszoną sprawność organizmu:

- niezdolną do podjęcia zatrudnienia,
- zdolną do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagającą niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji),

b. umiarkowany, (do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ustawa zalicza osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagającą w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji),

c. lekki (do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia, nie wymagającą pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych).

d. całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

e. rodzaju i stopniu niepełnosprawności osoby, która nie ukończyła 16 roku życia.

Osoby te potrzebują szczególnej pomocy i takie właśnie jest zadanie rehabilitacji zawodowej. Rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

Przywileje przysługujące zatrudnionym osobom niepełnosprawnym

1. W zwykłych zakładach pracy osoby te mogą być zatrudnione na ogólnie dostępnych stanowiskach pracy i na ogólnie obowiązujących warunkach, czyli na warunkach konkurencyjnych lub na odpowiednio dobranych i przystosowanych stanowiskach pracy (przystosowanie stanowiska i miejsca pracy może polegać np. na przeznaczeniu większej powierzchni pracy, przystosowaniu narzędzi i maszyn używanych w pracy, zastosowaniu indywidualnego oświetlenia itp.)

1. **Czas pracy** osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Skrócony wymiar czasu pracy obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

2. **Skrócony wymiar czasu pracy** nie ma zastosowania do pracowników:

- zatrudnionych przy pilnowaniu,
- na wniosek, których lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne - a w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą - wyrazi na to zgodę (koszty tych badań ponosi pracodawca).

Poza tym do czasu pracy pracowników niepełnosprawnych wlicza się przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze 30 minut dziennie. Osoby te nie mogą być zatrudniane w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, ale ograniczenia tego nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, a także w sytuacji, gdy opiekujący się pracownikiem lekarz - na jego wniosek - wyrazi zgodę na pracę w nocy lub w godzinach nadliczbowych.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

Pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu roku od dnia zaliczenia go do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Urlop dodatkowy nie przysługuje pracownikowi, który jest uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w roku kalendarzowym lub urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego przysługującego na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, wówczas zamiast tego urlopu przysługuje dodatkowy urlop 10-dniowy.

4. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych - w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonywane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Poza tym osoby niepełnosprawne mają prawo do korzystania z pomocy w podjęciu odpowiedniej decyzji zawodowej, której na ogół udziela doradca zawodowy. Udzielenie porady zawodowej polega na przekazaniu osobie niepełnosprawnej profesjonalnej opinii i sugestii dotyczącej decyzji zawodowej. Poradnictwo zawodowe należy do zadań powiatowych urzędów pracy wchodzących w skład powiatowej administracji zespolonej. Służby te powinny współpracować z powiatowymi zespołami do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności, których zadaniem jest orzekanie o stopniu niepełnosprawności dla celów zawodowych.

Osoba niepełnosprawna może również skorzystać ze szkolenia. Musi ona jednak spełniać jeden z następujących warunków:

1. jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako:
bezrobotna lub poszukująca pracy, jeżeli nie pozostaje w zatrudnieniu,

Więcej informacji i materiałów dydaktycznych na temat pisania prac magisterskich i licencjackich oraz kontakt z firmą oferującą pomoc przy pisaniu prac magisterskich znajdziesz na stronie Doroty Wrony: www.pisanie-prac.info.pl .

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

2. znajduje się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Ze szkolenia może skorzystać osoba niepełnosprawna spełniająca powyższe warunki, jeżeli brak jest możliwości zapewnienia jej odpowiedniej pracy, a odbycie szkolenia może zwiększyć jej szansę na uzyskanie pracy, a w szczególności w razie:

- braku kwalifikacji zawodowych,
- konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia,
- utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie.

Koszty szkolenia finansowane są ze środków **Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)**. Osoba niepełnosprawna, która nie ukończyła szkolenia z własnej winy, jest obowiązana do zwrotu jego kosztów, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia.

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i nie pozostająca w zatrudnieniu może otrzymać pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej. Pożyczki te umożliwiają podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia bezrobocia. Udzielane są one przez starostę ze środków PFRON do wysokości 30-krotnego przeciętnego wynagrodzenia. Starosta zawiera z pożyczkobiorcą umowę ustalającą warunki udzielania i spłaty pożyczki oraz wysokość stopy oprocentowania. Na wniosek pożyczkobiorcy umarza pożyczkę do wysokości 50%. Warunkiem jest prowadzenie działalności gospodarczej albo rolniczej, przez co najmniej 24 miesiące oraz spełnienie pozostałych warunków umowy.

Status bezrobotnego uzyskuje osoba niepełnosprawna, której stan zdrowia umożliwia podjęcie zatrudnienia, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie. Możliwość uznania za bezrobotnego wykluczona jest w przypadku nabycia ze względu na niezdolność do pracy prawa do renty. Osoba taka może być zarejestrowana jedynie jako poszukująca pracy. Osobie zatrudnionej, która **w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku**, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z

Więcej informacji i materiałów dydaktycznych na temat pisania prac magisterskich i licencjackich oraz kontakt z firmą oferującą pomoc przy pisaniu prac magisterskich znajdziesz na stronie Doroty Wrony: www.pisanie-prac.info.pl .

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.

Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną (postanowienia tego nie stosuje się, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości - udowodnione przez pracodawcę).

Dowodem niepełnosprawności osób, które przed 1 września 1997 r. zostały zaliczone do jednej z grup inwalidztwa mogą być orzeczenia komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Dawna I grupa inwalidztwa oraz stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym połączona z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego odpowiada znacznemu stopniowi niepełnosprawności, II grupa inwalidztwa - umiarkowanemu stopniowi niepełnosprawności oraz III grupa inwalidztwa i niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego - lekkiemu stopniowi niepełnosprawności.

Stosowanie skróconego czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Pracownikom, których wynagrodzenie określone jest godzinową stawką wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającego ich osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, stawki te ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowa długość czasu pracy do normy skróconej.

Zasadnicze różnice między umowami cywilno-prawnymi a umową o pracę

Obie umowy należą do kategorii umów o świadczenie pracy, jednak różnice między nimi są bardzo istotne. Przede wszystkim podkreślenia wymaga fakt, iż umowa o dzieło jest umową rezultatu, umowa o pracę zaś umową starannego działania⁵. Efektem pracy przyjmującego zamówienie ma być z góry oznaczony rezultat, pracownik natomiast obowiązany jest do wykonywania pracy w ogóle i nie odpowiada za jej końcowy wynik, jeżeli dołożył należytej staranności.

⁵ Kodeks pracy – nowelizacja Dz.U. nr 24 z 1996 r.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

Istotą umowy o pracę jest obowiązek osobistego jej świadczenia przez pracownika. Przyjmujący zamówienie nie musi, co do zasady, wykonywać dzieła osobiście, choć strony mogą w pewnych przypadkach umówić się, że dzieło będzie wykonywane przez określoną osobę. Omawianą umowę odróżnia również to, że nie stwarza ona zależności ani stosunku podporządkowania, jak to ma miejsce w stosunku pracy. Przyjmującemu zamówienie pozostawiona jest duża swoboda, co do miejsca, czasu i sposobu wykonania dzieła, pracownik zaś podlega licznym ograniczeniom w zakresie omawianych elementów.

Obie umowy cechuje odpłatność za ich wykonanie. Różne są jednak kryteria i sposoby obliczania wynagrodzenia. Z umowy o dzieło wynika, że zamawiający obowiązany jest uiścić wynagrodzenie odpowiadające wartości dzieła, pracownik zaś otrzymuje zapłatę w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, jej ilości, jakości i czasu, jaki poświęcił na jej wykonanie. Płaca pracownika nie zależy od końcowego wyniku, ponieważ, zgodnie z przepisami prawa pracy, ryzyko gospodarcze działalności zakładu obciąża pracodawcę. Nie mają zastosowania do zapłaty, przysługującej przyjmującemu zamówienie, przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia, minimalnej płacy, prawa do wynagrodzenia za okres urlopu wypoczynkowego itp. Stosunek prawny, przy umowie o dzieło, kończy się z chwilą wydania swojego rezultatu pracy przez wykonawcę. W stosunkach pracy mamy natomiast do czynienia generalnie ze stałym i ciągłym związaniem obu stron zawartą umową.

Wreszcie z oczywistych względów, do przyjmującego zamówienie nie mają zastosowania przepisy tak charakterystyczne dla umowy o pracę jak:

- obowiązek ubezpieczenia społecznego
- prawo do urlopu wypoczynkowego
- prawo zrzeszania się w związkach zawodowych itp.

Najważniejszą cechą umowy o dzieło, odróżniającą ją od zlecenia jest fakt, iż przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do osiągnięcia sprawdzalnego i z góry oznaczonego wyniku swojej pracy, podczas gdy zleceniobiorca ma obowiązek dołożyć należytej staranności przy wykonywaniu zleconych czynności, nie odpowiada

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.

Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

natomiast za końcowy ich efekt. Umowa zlecenia może być wykonywana zarówno za wynagrodzeniem, jak i nieodpłatnie umowa o dzieło natomiast jest zawsze odpłatna. Z istoty omawianej umowy wynika również szczególna odpowiedzialność wykonawcy w ramach rękojmi za wady dzieła, której to instytucji nie zna umowa zlecenia. Różne są też terminy dochodzenia roszczeń z tytułu obu umów.

Ponadto przy wykonywaniu pracy w ramach zlecenia, w pewnych przypadkach, zleceniodawca ma obowiązek zgłosić zleceniobiorcę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem ubezpieczenia społecznego, co nie występuje w żadnej sytuacji przy umowie o dzieło.

Pisanie prac - prace magisterskie - pomoc w pisaniu [prac licencjackich](#) i [prac magisterskich](#) dla studentów i firm. Więcej prac magisterskich na stronie www.pisanie-prac.info.pl.
Niniejszy fragment pracy może być dowolnie rozpowszechniany.

BIBLIOGRAFIA

1. Kodeks pracy, art.25-29
2. Kodeks cywilny: art.627, art. 734
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych