

Szukają partnerów

■ Nazwa firmy: Edinburgh Preserves Ltd
Odbiorca: Sandy Herd
Adres: The Officers Mess
Kod pocztowy: EH39 5AW
Miasto: East Lothian
Kraj: Wielka Brytania
Tel.: +44 (0) 1620 843080
Faks: +44 (0) 1620 843060
e-mail: sandy.herd@virgin.net
www.edinburgh-preserves.com
Nawiążemy współpracę z producentami sosów.

■ Nazwa firmy: LM Accessoires GmbH
Odbiorca: Susanne Kleinschmidt
Adres: Toyota Allee 54
Kod pocztowy: D-50858
Miasto: Kolonia
Kraj: Niemcy
Telefon: +49 (0) 2234 9900-345
Faks: +49 (0) 2234 9900-100
e-mail: s.kleinschmidt@lm-accessoires.com
www.lm-accessoires.com
Poszukujemy producentów marynarek i kamizelek.

■ Nazwa firmy: Vackra Hem & Företag
Odbiorca: Vackra Hem & Företag
Adres: Strakvägen 2
Kod pocztowy: 169 35
Miasto: Solna
Kraj: Szwecja
Tel.: +46 8 7305050
Faks: +46 8 7305050
Jesteśmy zainteresowani kupnem papierowych toreb na zakup.

■ Nazwa firmy: Fresh Food Village
Odbiorca: Stéphane Kersaudy
Adres: Bis rue Alberic Magnard 10
Kod pocztowy: 75116
Miasto: Paryż
Kraj: Francja
Tel.: +33 145 279 375
Faks: +33 145 276 555
e-mail: s.kersaudy@freshfoodvillage.com
www.freshfoodvillage.com
Nawiążemy współpracę z producentami czekolady oraz wyrobów czekoladowych.

Źródło: www.4trade.pl

Pracownik w firmie Plusy i minusy zatrudniania pracowników na zlecenie

Szefie, ja odchodzę. A idź sobie i nie wracaj!

Zatrdując pracowników na zlecenie, nie trzeba martwić się ich urlopami. Trudno jednak tak nimi kierować, by nie podpaść inspektorom pracy.

Joanna Jabłońska, czytelniczka „PB”, opowiedziała nam taką historię: „Przez dwanaście miesięcy pracowałam w przedsiębiorstwie budowlanym. Co miesiąc szef firmy podpisywał ze mną umowę-zlecenie. Miałam tego dość. Na początku roku dostałam stały angaż. W ciągu jednego dnia zrezygnowałam z pracy w tamtej spółce. Nie obchodziły mnie żadne okresy wypowiedzenia”.

Dla firmy takie nagłe odejście niekiedy staje się bardzo bolesne, szczególnie gdy pracownik zajmował się np. ważnym projektem.

To przykład na to, jakie skutki dla pracodawców może mieć zatrudnianie pracowników na umowę-zlecenie. Mimo tej przestrogi, formuła ta ma wiele zalet. Jakich?

— Na takiej formie zatrudnienia można zaoszczędzić, co czyni z umowy-zlecenia zachętą dla pracodawców. Nie muszą oni martwić się o urlop, zasiłek chorobowy czy okres wypowiedzenia umowy pracownika, tak jak w przypadku umowy o pracę. Ponadto umowę-zlecenie można wykonywać nieodpłatnie, co w ramach stosunku pracy jest wykluczone — wylicza Michał Wysocki, radca prawny z kancelarii Wysocki i Partnerzy.

Istotne ograniczenia

Co ważne, przy umowie-zleceniu nie istnieje także stosunek podporządkowania. Inaczej mówiąc, zleceniobiorca nie ma nad sobą żadnego przełożonego, który nakazuje mu wykonać daną czynność w taki czy inny sposób. Te kwestie



RÓŻNICE

Pracodawca powinien dobrze się zastanowić, jaką zawrzeć umowę z pracownikiem — zlecenia czy o pracę. Bardziej opłacalna jest pierwsza, ale trudno pracownika związać nią z firmą na dłużej — mówi Monika Hernecka z PayPoint. fot. MP

WAŻNE CECHY UMOWY-ZLECENIA:

- brak podporządkowania pracodawcy, jak w przypadku umowy o pracę,
- pracę może świadczyć nie tylko osoba fizyczna, ale także podmiot gospodarczy (firma),
- nie obejmuje jej ustawowe minimum wynagrodzenia i jest ono wypłacane najczęściej z dołu (czyli po wykonaniu pracy),
- brak ograniczeń w liczbie kolejnych takich umów,
- nie musi być wykonywana osobiście,
- nie jest wykonywana w określonym czasie (nie ma sztywnych godzin),
- zleceniodawca nie udziela urlopu, nie wypłaca odprawy, nie płaci za czas choroby.

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDÓW

Przy zleceniu wszelkie spory między stronami rozstrzyga sąd cywilny, co wiąże się m.in. z wniesieniem stosownych opłat sądowych. W przypadku umów o pracę właściwy do rozpatrywania spraw jest sąd pracy, a strony są zwolnione z opłat sądowych.

szczegółowo powinna regulować umowa. A co jeśli szef wydaje polecenia, nakazuje podpisywać listy obecności w pracy i w dodatku zleceniobiorca ma ustalone z góry godziny wejścia i wyjścia do firmy?

— Wówczas są to cechy wskazujące na umowę o pracę. Pracodawca z tego tytułu może mieć problemy, gdy do gry wkroczą kontrolerzy pracy — mówi Michał Wysocki.

Danuta Samitowska z Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wyjaśnia, iż w razie wykrycia nieprawidłowości w tym zakresie inspektor kieruje do pracodawcy wystąpienie, aby ten potwierdził istnienie stosunku pracy, czyli zatrudnił takiego pracownika na umowę o pracę.

— W przypadku niepodporządkowania się decyzji kontrolera może on skierować sprawę do sądu — ostrzega Danuta Samitowska.

Warto dodać, iż w wyniku działań PIP w 2004 r. wobec około 15

tys. osób pracodawcy zostali zobligowani do przekwalifikowania umów-zlecenia na umowy o pracę.

Kwestie podatkowe

Przy umowie-zleceniu istotne są również kwestie fiskalne. Jak się one kształtują? Przede wszystkim zleceniodawca musi odprowadzać zaliczkę na podatek dochodowy wysokości 19 proc. To jednak nie wszystko.

— Jeśli taka umowa jest jedynym tytułem do ubezpieczenia społecznego, to opłacanie składek na ZUS jest obowiązkowe. Składkę emerytalną i rentową finansują po połowie zleceniodawca i zleceniobiorca. Od wynagrodzenia z tytułu umowy-zlecenia należy również potrącić składkę zdrowotną — mówi Monika Hernecka z PayPoint, firmy specjalizującej się w outsourcingu kadrowo-płacowym.

Jeśli umowa-zlecenie jest umową dodatkową (bo zleceniobiorca pracuje już gdzie indziej i inny

Albert Stawiszynski
a.stawiszynski@pb.pl (22) 334-20-53