

Dyspozycja zatrudnienia pracownika/ zleceniobiorcy/ biorącego dzieło

Data przyjęcia dyspozycji: - -

Dyspozycja złożona: ☐ osobiście ☐ pisemnie ☐ telefoniczna ☐ e-mail

Nazwa pracodawcy:

Rodzaj umowy

☐ o pracę

☐ **zlecenia**

o dzieło

Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
Data zawarcia umowy □ □ - □ □ - □ □ □ □ Data zakończenia umowy □ □ - □ □ - □ □ □ □	Data zawarcia umowy □ □ - □ □ - □ □ □ □ Data zakończenia umowy □ □ - □ □ - □ □ □ □	Data zawarcia umowy □ □ - □ □ - □ □ □ □ Termin oddania dzieła □ □ - □ □ - □ □ □ □
Rodzaj umowy ☐ na okres próbny ☐ na czas określony ☐ na czas nieokreślony	Treść umowy zlecenia dokładnie opisać, jakie czynności zlecone będą wykonywane przez zleceniobiorcę	Treść umowy o dzieło dokładnie opisać rodzaj wykonanego dzieła; jaki z góry określony, pewny i osiągalny powstanie rezultat pracy (efekt). Dzieło jest zjawiskiem przyszłym, czymś co w chwili zawarcia umowy jeszcze nie istnieje
Wymiar etatu:		
Czas pracy system czasu pracy ☐ podstawowy ☐ równoważny ☐ zadaniowy ☐ weekendowy ☐ inny..... okres rozliczeniowy czasu pracy ☐ 1-miesięczny ☐ 2-miesięczny ☐ 3-miesięczny ☐ 4-miesięczny ☐ 6-miesięczny ☐ 12-miesięczny rozkład czasu pracy dni pracy: godziny pracy: ☐ rozkład w formie grafiku lub harmonogramu		
Stanowisko 		
Kod zawodu: □ □ □ □ □ □	Kod zawodu: □ □ □ □ □ □	
Wysokość wynagrodzenia Termin wypłaty wynagrodzenia ☐ ostatniego dnia roboczego przepracowanego m-ca ☐ dnia m-ca po miesiącu przepracowanym np. 10-go	Wysokość wynagrodzenia Termin wypłaty wynagrodzenia ☐ ostatniego dnia roboczego przepracowanego m-ca	Wysokość wynagrodzenia Termin wypłaty wynagrodzenia ☐ w chwili oddania dzieła ☐ w terminiedni po oddaniu dzieła ☐ za etapy prac zdawane protokołem

Dłużnik alimentacyjny Oświadczam, iż w Krajowym Rejestrze Zadłużonych, kandydat do pracy: ☐ figuruje w rejestrze, realizowane będzie potrącenie komornicze ☐ nie figuruje w rejestrze ☐ nie wiem, nie sprawdzałem zlecam odpłatną usługę weryfikacji	Dłużnik alimentacyjny Oświadczam, iż w Krajowym Rejestrze Zadłużonych, kandydat do pracy: ☐ figuruje w rejestrze, realizowane będzie potrącenie komornicze ☐ nie figuruje w rejestrze ☐ nie wiem, nie sprawdzałem zlecam odpłatną usługę weryfikacji	Dłużnik alimentacyjny Oświadczam, iż w Krajowym Rejestrze Zadłużonych, kandydat do pracy: ☐ figuruje w rejestrze, realizowane będzie potrącenie komornicze ☐ nie figuruje w rejestrze ☐ nie wiem, nie sprawdzałem zlecam odpłatną usługę weryfikacji
Miejsce wykonywania pracy W ramach zatrudnienia pracownik będzie: ☐ oddelegowany do pracy za granicę ☐ delegowany na polecenie (podróż służbowa) ☐ nie dotyczy	Miejsce wykonywania czynności zleconych Czynności zlecone zleceniobiorca będzie: ☐ wykonywał za granicą ☐ wykonanie czynności będzie wiązało się z koniecznością odbycia podróży ☐ nie dotyczy	Uzgodnienie szczegółów dotyczących oddelegowania lub podróży
Składniki majątku przekazane pracownikowi i zakres odpowiedzialności ☐ samochód służbowy ☐ telefon służbowy ☐ laptop służbowy ☐ inne Czy przygotować umowę o powierzenie mienia służbowego? ☐ tak ☐ nie Czy przygotować umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej? ☐ tak ☐ nie	Składniki majątku przekazane zleceniobiorcy ☐ samochód służbowy ☐ telefon służbowy ☐ laptop służbowy ☐ inne Czy przygotować umowę o powierzenie mienia ? ☐ tak ☐ nie Narzędzia, urządzenia, materiały wydane zleceniobiorcy: 	Narzędzia, urządzenia, materiały wydane biorącemu dzieło:
Odzież i obuwie robocze Czy pracodawca ma obowiązek zapewnić odzież i obuwie robocze? ☐ tak ☐ nie ☐ nie wiem Która ze stron odpowiada za pranie, konserwację, naprawę odzieży ? ☐ pracodawca (wydatki powinny być dokumentowane) ☐ pracownik (wypłata ekwiwalentu)		Uzgodnienie szczegółów dotyczących przygotowania umów dodatkowych
Status osoby współpracującej Czy zatrudniana osoba spełnia warunki do uznania jej za osobę współpracującą ? ☐ tak ☐ nie Zgodnie z art. 8 ust.11 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.) za osobę współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się małżonka, dzieci drugiego małżonka dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności.		

Zlecam przygotowanie umowy/ umów, stosownie do zakresu wskazanej przeze mnie powyżej dyspozycji.

.....
Podpis pracodawcy

Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem

podstawa prawna: ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.) i inne

• badania lekarskie

Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Badania lekarskie wykonuje się na koszt pracodawcy i w miarę możliwości w godzinach pracy.

Pracownik zachowuje za ten okres prawo do wynagrodzenia. Wyróżniamy:

- badania wstępne - wykonywane są przed przystąpieniem do pracy
- badania okresowe - wykonywane w czasie trwania stosunku pracy
- badania kontrolne - wykonywane przez pracownika, który przebywał na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 30 dni.

• obowiązek zawarcia pisemnej umowy z na wykonywanie badań profilaktycznych

Na podstawie art. 12 ustawy z 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437) pracodawca powinien kierować pracowników na badania medycyny pracy do lekarza, z którym ma zawartą umowę na wykonywanie badań profilaktycznych pracowników. Umowa ta powinna być zawarta w formie pisemnej i na okres nie krótszy niż rok. Zaświadczenie o zdolności do pracy przez lekarza z którym zakład pracy nie ma zawartej umowy jest nieważne, nawet jeśli lekarz ma uprawnienia do wykonywania badań pracowników.

• szkolenia BHP

Według art. 237³¹⁴ k.p.p przed przystąpieniem do pracy pracownik musi odbyć szkolenie BHP- wstępne i dotyczące stanowiska pracy. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie pracowników jest przeprowadzane w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Takie szkolenie może zorganizować sam pracodawca albo uprawnione do tego osoby. Sam pracodawca może przeprowadzić takie szkolenie tylko wtedy gdy posiada ukończony specjalny kurs zakończony certyfikatem lub zaświadczeniem. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane jedynie wówczas, gdy pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

• informacja o ryzyku zawodowym

Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 k.p.). Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Ponadto, pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach.

Obowiązek ten istnieje:

- jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
 - ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Pracodawca ma obowiązek wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację. Pracodawca zobowiązany jest prowadzić odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencyjną wyposażenia przydziału odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Integralną częścią niniejszej informacji jest wzór wymienionej karty.

• pozostałe obowiązki

Pracownikowi należy przekazać informację o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
 - 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń,
 - 3) pracownikach wyznaczonych do (207¹ § 1 pkt 3 Kodeksu):
a) udzielania pierwszej pomocy, b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.
- Informacja o pracownikach powinna obejmować: imię i nazwisko, miejsce wykonywania pracy, numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej. Integralną częścią niniejszej informacji jest wzór Informacji dla pracowników o zagrożeniach w miejscu pracy.

Sankcje związane z:

- nielegalnym zatrudnieniem, „praca na czarno”, oraz**
- nieujawnianiem całości bądź części wynagrodzeń swoich pracowników – wypłata wynagrodzenia „pod stołem”**

Podstawa prawna:

- ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.)
- ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1128)
- ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.)

Nielegalne zatrudnienie to:

- a) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- b) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,

• sankcja nr 1 – dodatkowy przychód

art. 14 ust. 2 pkt 20 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – do przychodów przedsiębiorcy przypisuje się równowartość minimalnego wynagrodzenia za każdy miesiąc nielegalnego zatrudnienia;

• sankcja nr 2 – koszty obciążają tylko pracodawcę

art. 16 ust. 1e ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – w przypadku nielegalnego zatrudnienia lub zaniżenia podstawy wymiaru składek składki ZUS od wynagrodzenia z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz od części nieujawnionego wynagrodzenia nie obciążają ubezpieczonego i opłacane są w całości z własnych środków przez płatnika składek;

• sankcja nr 3 – wynagrodzenie nie jest kosztem

art. 23 ust. 1 pkt 55c ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – wynagrodzenie z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w części, w jakiej pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym, nie stanowi kosztu podatkowego;

• sankcja nr 4 – składki ZUS nie są kosztem

art. 23 ust. 1 pkt 55d ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – składki ZUS od wynagrodzenia z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w części, w jakiej pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym – nie stanowią kosztu podatkowego.

Sankcje za zatrudnienie dłużnika alimentacyjnego bez umowy o pracę „na czarno” lub z zaniżonym wynagrodzeniem „pensja pod stołem”

podstawa prawna: ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)

Artykuł 282 § 3 k.p. – kto wbrew obowiązkowi wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą ujawnioną w Krajowym Rejestrze Zadłużonych, podlega karze grzywny **od 1500 zł do 45 000 zł**.

Oświadczam, iż zostałem zapoznany z obowiązkami, jakie obejmują przedsiębiorcę w związku z zatrudnieniem pracownika.

.....
podpis pracodawcy

Źródło: E. Zaniewicz „Compliance w biurze rachunkowym. Procedury. Instrukcje. Formularze”, Wolters Kluwer Polska 2023. Wydanie II