

Zatrudnienie pracowników w NGO na umowę o pracę

Brak jest przeszkód, aby organizacje pozarządowe zatrudniały do realizacji swoich statutowych celów pracowników. Należy jednak wiedzieć, że przypadku, gdy NGO zdecyduje się na takie rozwiązanie, będzie zmuszona wywiązywać się ze wszystkich obowiązków jakie nakładają na nią powszechnie obowiązujące przepisy prawa. W przypadku zatrudnienia pracownika na umowę o pracę tym podstawowym źródłem będzie ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. poz. z 2020 r. poz. 1320. z późn. zm.). Co ważne, za realizację obowiązków ciążących na pracodawcy odpowiadać będzie zarząd danej organizacji bądź wyznaczona do tego osoba.

Umowa o pracę - to czynność prawna polegająca na tym, że tak pracownik, jak i pracodawca składają zgodne oświadczenia woli. Ważnym jest, że umowa o pracę powinna zostać sporządzona w formie pisemnej. Gdy umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika ma obowiązek potwierdzić mu pisemnie najistotniejsze postanowienia, tj. strony umowy, rodzaju umowy i jej warunki. Niewykonanie tego obowiązku stanowi wykroczenie, za co grozi kara grzywny.

Kiedy możemy stwierdzić, że z osobą wykonującą zadania w organizacji nawiązano stosunek pracy? W przypadku, gdy osobie przypisano **obowiązek wykonywania określonych zadań**, **określono miejsce** wykonywania tej pracy oraz jej **czas**, wskazano, że osoba ta jest **podporządkowana organizacyjnie** a całość tej pracy odbywa się za określonym **wynagrodzeniem**, to wówczas właśnie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Co istotne, nie nazwa dokumentu jaki podpisany został z pracownikiem definiuje rodzaj umowy, a właśnie wskazane powyżej okoliczności. Zdarzyć się zatem może, że podpisana przez NGO

umowa zlecenia w rzeczywistości będzie umową o pracę (a nie umową zlecenia), właśnie z uwagi na zawarte w niej zapisy.

Zgodnie ze wspomnianym Kodeksem Pracy, stosunek pracy może zostać nawiązany na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony. Elementem wspólnym dla tych trzech rodzajów umów są jej postanowienia, a więc to co powinno się w niej znaleźć. Dlatego też, każda umowa o pracę powinny zawierać następujące dane:

- data i miejsce zawarcia umowy,
- oznaczenie stron (imię, nazwisko, PESEL pracownika i jego dane teleadresowe oraz nazwa i dane NGO wraz ze wskazaniem osoby, która jest upoważniona do jej reprezentacji),
- określenie rodzaju umowy (na czas nieokreślony, na czas określony, na okres próbny, na zastępstwo),
- wskazanie stanowiska pracownika,
- określenie wymiaru czasu pracy,
- oznaczenie miejsca wykonywania pracy,
- określenie wysokości wynagrodzenia.

Ponadto, w przypadku, gdy NGO zdecyduje się zatrudnić osobę na podstawie umowy o pracę należy pamiętać, że w umowie nie mogą się znaleźć zapisy mniej korzystne, niż te, które wynikają z Kodeksu Pracy.

Umowa na okres próbny ma na celu weryfikację przydatności pracownika do wykonywania określonej pracy na określonym stanowisku. Maksymalny czasookres na jaki może ona zostać zawarta wynosi 3 miesiące. Co do zasady, nic nie stoi na przeszkodzie, aby zawrzeć kolejną umowę z tym samym pracownikiem na okres próbny, jednak jest jeden warunek – kolejna umowa na okres próbny musi dotyczyć innego stanowiska/innego zakresu obowiązków. Wypowiedzenie umowy na okres próbny jest uzależnione od tego na jaki czas została ona

zawarta: 3 dni robocze – gdy umowa została zawarta na nie więcej niż 2 tygodnie, 1 tydzień – gdy umowa została zawarta na więcej niż 2 tygodnie oraz 2 tygodnie – gdy umowa została zawarta na 3 miesiące.

Jak wskazuje sama jej nazwa, „umowę na czas określony” zawiera się na z góry założony czasookres. Jak wynika z art. 25¹ § 1 Kodeksu Pracy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie może przekraczać łącznie 33 miesięcy. Co więcej, z konkretnym pracownikiem nie można zawrzeć więcej niż trzech umów na czas określony. Każda kolejna umowa będzie już umową zawartą na czas nieokreślony. A zatem, możemy zawrzeć łącznie trzy umowy na 33 miesiące. Jednak uwaga, reguła ta nie będzie miała zastosowania w przypadku umów na zastępstwo, umów dotyczących pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym lub, gdy umowa została zawarta w celu wykonywania pracy przez okres karencji. Ponadto, umowy zawarte na okres próbny również nie wliczają się do wspomnianego limitu 3 umów oraz czasookresu 33 miesięcy.

Niewątpliwie umowa na czas nieoznaczony jest najbardziej pożądanym przez pracowników rodzajem umowy. Obecnie, przepisy przewidują dwie drogi prowadzące do tego, aby zawrzeć z pracownikiem taką właśnie umowę. Pierwszy, został opisany powyżej. Drugi to zawarcie z pracownikiem umowy bezpośrednio po zakończeniu okresu próbnego, bądź też z pominięciem takiego okresu. Obecnie, okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i nieokreślony zostały uzależnione od czasookresu zatrudnienia danego pracownika u pracodawcy. A zatem, te same okresy wypowiedzenia dotyczyć będą obu rodzajów umów.

I tak, okres wypowiedzenia umowy będzie wynosił:

- 2 tygodnie – gdy okres zatrudnienia u danego pracodawcy jest krótszy niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc - gdy okres zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi co najmniej 6 miesięcy,

- 3 miesiące - gdy okres zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi co najmniej 3 lata.

Oprócz w/w terminów, Kodeks Pracy przewiduje również tzw. ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę. I w tym przypadku zasady te dotyczą zarówno umów na czas określony jak i na czas nieokreślony. Według art. 52 §1 Kodeksu Pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku, gdy ten dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdy w czasie trwania umowy o pracę pracownik dopuści się przestępstwa, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku (lub przestępstwo jest oczywiste bądź zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem), pracownik ze swojej winy utraci uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Poza tym, zgodnie z art. 53 Kodeksu Pracy w przypadku długotrwałej choroby pracownika istnieje możliwość zakończenia umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Dodatkowo, art. 55 Kodeksu Pracy daje pracownikowi uprawnienie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w sytuacji kiedy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, a także kiedy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Niezależnie od rodzaju umowy, wypowiedzenie winno być złożone w formie pisemnej. Pamiętać należy również, że strony w każdym czasie mogą rozwiązać umowę za porozumieniem stron.