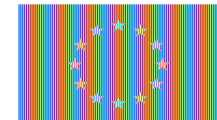




Zakładanie i funkcjonowanie podmiotów ekonomii społecznej

działalność gospodarcza
prawo pracy, elastyczne formy zatrudnienia,
wolontariat, kadry

Radca prawny Agnieszka Krawczyk
Augustów 04-05 grudnia 2008 r.





prawo pracy

Podstawa prawna

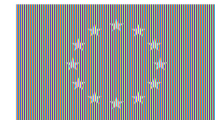
Pojęcia: prawo pracy, stosunek pracy

Strony stosunku pracy: pracodawca/pracownik

Nawiązanie stosunku pracy/spółdzielczego stosunku o pracę - umowa o pracę/spółdzielcza umowa o pracę

Ustanie stosunku pracy/spółdzielczego stosunku pracy

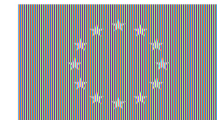
Kadry (obowiązek zgłoszenia do PiP oraz IS, badania lekarskie, prowadzenie dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracownika, szkolenie bhp, prowadzenie ewidencji czasu pracy, świadczenie urlopowe)





elastyczne formy zatrudnienia

Umowy cywilnoprawne (zlecenie/dzielo) Telepraca





wolontariat

Podstawa prawna

Definicje: wolontariat i wolontariusz, korzystający

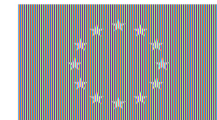
Porozumienie wolontarystyczne

Obowiązki i prawa wolontariusza

Obowiązki Korzystającego

Koszty pracy wolontariusza

Postępowanie powypadkowe



Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych

OWOP

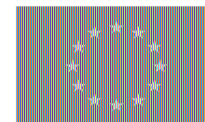
Ul. Dojlidy Fabryczne 26, 15-555 Białystok
tel. (085) 732 28 46, fax (085) 732 94 85 e-mail: owop@pro.onet.pl



PRAWO PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

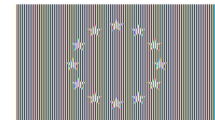


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



podstawa prawna

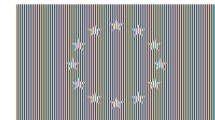
1. **Konstytucja RP** (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. **Kodeks pracy** (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. **Prawo spółdzielcze** (Dz. U. z 2003, Nr 188, poz. 1848 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. **o spółdzielniach socjalnych** (Dz.U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651).





podstawa prawna

1. **ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI I PRACY** z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U z 2004 r., Nr 180, poz. 1860);
2. **ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ** z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. (Dz.U. z 1996 r., Nr 62, poz. 286);
3. **ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ** z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996, Nr 60, poz. 282)
4. **ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ** z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 281);





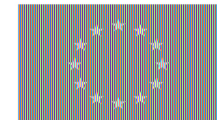
pojęcia

prawo pracy - ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 § 1 k.p.)

stosunek pracy - został zdefiniowany w art. 22 k.p. i zawiera następujące elementy: zgodne oświadczenie woli stron, obowiązek świadczenia określonego rodzaju pracy przez pracownika, wynagrodzenie, czas i miejsce wyznaczone przez pracodawcę, obowiązek zatrudnienia pracownika (dopuszczenie do pracy), ponoszenie ryzyka przez pracodawcę.

UWAGA

Umowa, która zawiera wszystkie wymienione elementy jest umową o pracę niezależnie od nazwy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę przy zachowaniu w/w elementów umową cywilnoprawną 22§ 1 (1) (2) k.p.!!!

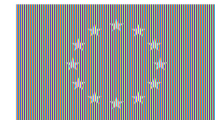




strony stosunku pracy

pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.)

pracodawca – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 k.p.)





nawiązanie stosunku pracy

Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie:

- umowy o pracę;
- powołania;
- wyboru;
- mianowania;
- spółdzielczej umowy o pracę.



umowa o pracę (treść i forma)

Art. 29 § 1 k.p. 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.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się **na piśmie**. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.



umowa o pracę

Rodzaje umów o pracę:

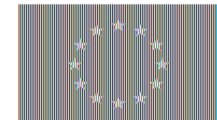
- 1) na czas nieokreślony;
- 2) na czas określony;
- 3) na wykonywanie określonej pracy;
- 4) na zastępstwo;
- 5) na okres próbny.



spółdzielcza umowa o pracę

Art. 77. § 1. k.p. Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.

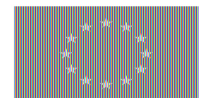
Spółdzielczy stosunek pracy - w odróżnieniu od stosunków pracy powstałych na innej podstawie - nie ma samoistnego bytu. Zawarcie spółdzielczej umowy o pracę uzależnione jest od uprzedniego przystąpienia i przyjęcia do spółdzielni (uzyskanie członkostwa spółdzielni). Sprawy dotyczące nawiązywania, zmiany i rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę są regulowane przez art. 181-203 ustawy z 16.9.1982 r. Prawo spółdzielcze oraz statuty spółdzielni. Tylko w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę.





spółdzielcza umowa o pracę

Spółdzielcza umowa o pracę może być zawarta pomiędzy spółdzielnią, a członkiem tej spółdzielni. Spółdzielnia nie może zawrzeć spółdzielczej umowy o pracę z osobą, która nie jest członkiem spółdzielni. Istnieje więc ścisłe powiązanie pomiędzy możliwością zawarcia spółdzielczej umowy o pracę a członkostwem w spółdzielni. Z chwilą uzyskania członkostwa członek spółdzielni ma roszczenie o zawarcie z nim umowy o pracę. Ale członek spółdzielni ma nie tylko roszczenie o nawiązanie z nim umowy o pracę, ale wręcz obowiązek zawarcia umowy o pracę ze spółdzielnią, której jest członkiem. Nieuzasadniona odmowa zawarcia umowy o pracę ze spółdzielnią stanowi naruszenie obowiązków członkowskich i może skutkować nawet wykluczeniem ze spółdzielni. Nie jest dopuszczalne rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy w trakcie trwania członkostwa w spółdzielni, za wyjątkiem zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością, przyznania członkowi prawa do emerytury, rozwiązania umowy z powodu nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy oraz rozwiązania umowy w drodze porozumienia z jednoczesnym wypowiedzeniem członkostwa.





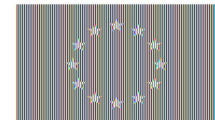
ustanie stosunku pracy

Stosunek pracy ustaje:

- w drodze czynności prawnej - rozwiązanie umowy

„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,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (art. 30 k.p..).”





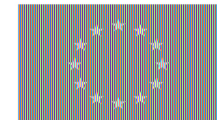
ustanie stosunku pracy

- w drodze zdarzenia prawnego - wygaśnięcie stosunku pracy

Art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

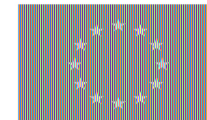
Np.:

- śmierć pracownika,
- śmierć pracodawcy (co do zasady)
- w przypadku tymczasowego aresztowania.





ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA





elastyczne formy zatrudnienia

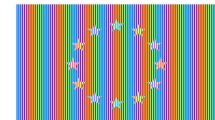
To określenie form zatrudnienia różnych od stałego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin.

Najbardziej popularne to umowa zlecenie i umowa o dzieło. Obie te umowy uregulowane zostały w Ustawie z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm).

Umowa zlecenia art. 734 - 751 k.c.

Umowa o dzieło art. 627 - 646 k.c.

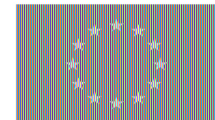
Telepraca art. 67(5) - 67(17) k.p.





różnica umowa zlecenie/dzielo

Zgodnie z tymi definicjami, umowa zlecenia to umowa o świadczenie usług (**umowa starannego działania**), a umowa o dzieło - umowa na wykonanie czegoś (**umowa skutku**). Nie wszystkie usługi mogą być oparte zarówno na umowie zlecenia, jak i na umowie o dzieło. Jednak większość prac może stanowić przedmiot obu tych umów. W takim wypadku o charakterze umowy, czy jest to umowa zlecenia, czy umowa o dzieło, zdecyduje w zasadzie przedmiot umowy.





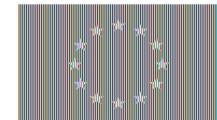
umowa o pracę a umowa zlecenia

UMOWA O PRACĘ

- 1) podporządkowanie pracodawcy;
- 2) osobiste wykonywanie;
- 3) wykonywanie pracy w miejscu i terminie wyznaczonym przez pracodawcę wyznaczonym

UMOWA ZLECENIA

- 1) możliwość samodzielnego wykonania pracy;
- 2) istnieje możliwość zastąpienia przez osobę trzecią
- 3) istnieje możliwość samodzielnego ustalenia konkretnego terminu i miejsca wykonania pracy

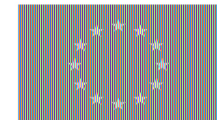




telepraca

Art. 67⁵. § 1. Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).

§ 2. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej





telepraca

Art. 67¹¹. § 1. k.p. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego,
 - 2) ubezpieczyć sprzęt,
 - 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
 - 4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu
- chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie, o której mowa w § 2.



telepraca

§ 2. Pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:

- 1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego,
- 2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,
- 3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.



telepraca

Art. 67¹⁴. § 1. k.p. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
 - 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
 - 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

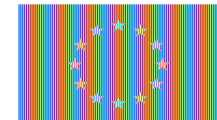
§ 3. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.



kadry

- 1) zgłoszenie do PiP-u oraz Inspekcji Sanitarnej (art. 209 k.p.);
- 2) badania lekarskie (wstępne i okresowe) (art. 229 k.p.);
- 3) przeprowadzenie szkoleń bhp (art. 237 (3) k.p.);
- 4) prowadzenie dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracownika (art. 97 k.p.);
- 5) prowadzenie ewidencji czasu pracy (149 k.p.);
- 6) świadczenie urlopowe.

*Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych
(Dz.U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 z późn. zm.)*



Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych

OWOP

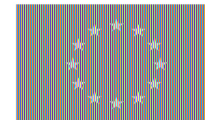
Ul. Dojlidy Fabryczne 26, 15-555 Białystok
tel. (085) 732 28 46, fax (085) 732 94 85 e-mail: owop@pro.onet.pl



WOLONTARIAT



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



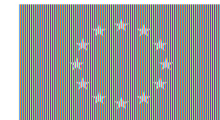
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI



Podstawa prawna

1. **Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U z 2003 r., Nr 96, poz. 873 z późn zm.)**
2. **Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 września 2000 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych. (Dz. U. Nr 80, poz. 900)**
3. **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2002 r. Nr 223, poz. 1869)**

Poza w/w aktami prawnymi również w innych ustawach, np. **ustawa o pomocy społecznej** lub **ustawie o spółdzielniach socjalnych**.





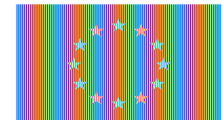
definicje

WOLONTARIAT - dobrowolna, bezpłatna, świadoma działalność na rzecz innych, wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko przyjacielskie

WOLONTARIUSZ - to osoba, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie

- osoba pełnoletnia,
- osoba niepełnoletnia za zgodą rodziców lub opiekunów,
- bezrobotny
- cudzoziemiec przebywający legalnie na terytorium RP

Wolontariusz - powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów (art. 43)





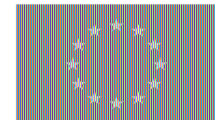
definicje

KORZYSTAJĄCY

- 1) organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego,
- 2) organów administracji publicznej, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej,
- 3) jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej

Art. 3 ust.3 u.p.p.w.

- 1) osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego;
- 2) stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego.





porozumienie wolontarystyczne

Porozumienie jest kontraktem, który reguluje zobowiązania obydwu stron, może mieć dwojaki charakter, w zależności od czasu współpracy.

Okres współpracy do 30 dni - umowa może mieć **formę ustną**.

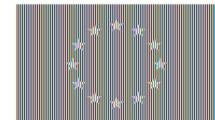
Okres współpracy powyżej 30 dni - umowa obligatoryjnie musi mieć **charakter pisemny**.

Porozumienie z wolontariuszem jest **umową cywilno - prawną**, a nie umową stosunku pracy.

Porozumienie bez względu na charakter musi regulować następujące kwestie: **czas i przedmiot porozumienia** a także **sposób jego rozwiązania**.

Nie należy nigdzie rejestrować porozumienia.

Sporządzane jest w dwóch egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.





obowiązki korzystającego

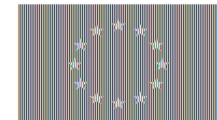
- 1) informować wolontariusza o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 2) zapewnić wolontariuszowi, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń, w tym - w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywaniem - odpowiednie środki ochrony indywidualnej;
- 3) pokrywać, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, koszty podróży służbowych i diet.
- 4) korzystający ma obowiązek poinformować wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących obowiązkach oraz zapewnić dostępność tych informacji;
- 5) obowiązek zawarcia porozumienia;
- 6) wydania zaświadczenia;
- 7) zapewnienie ubezpieczenia NNW (pon. 30 dni)



korzystający może

- 1) korzystający może pokrywać, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, także inne niezbędne koszty ponoszone przez wolontariusza, związane z wykonywaniem świadczeń na rzecz korzystającego.
- 2) korzystający może pokrywać koszty szkoleń wolontariuszy w zakresie wykonywanych przez nich świadczeń określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 44 ust. 1.

Decydując się na zwrot kosztów czy pokrycie kosztów szkoleń warto w porozumieniu z wolontariuszem zapisać jakie to będą koszty i na jakiej podstawie będą one zwracane.



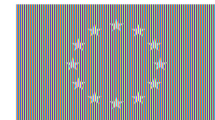


ubezpieczenie wolontariusza

Ubezpieczenie NNW

Ustawa nakłada na korzystającego obowiązek zapewnienia wolontariuszowi ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Jeżeli czas współpracy jest krótszy niż 30 dni kalendarzowych ubezpieczenie to należy wykupić w dowolnej firmie ubezpieczeniowej.

Kiedy czas współpracy jest dłuższy niż 30 dni ubezpieczenie NNW jest gwarantowane przez państwo polskie.





postępowanie w razie wypadku

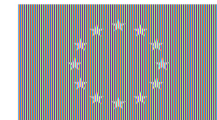
Postępowanie powypadkowe uzależnione jest od rodzaju umowy zawartej z wolontariuszem, a co się z tym wiąże rodzaju ubezpieczenia, które mu zapewniliśmy.

W przypadku **umów ustnych (czas współpracy do 30 dni)** warunki szczegółowe wykupionej polisy określać będą tryb postępowania w razie wypadku.

W przypadku **umów pisemnych (czas współpracy powyżej 30 dni)** tryb postępowania jest następujący:

- 1) wypełniamy kartę wypadkową, która określa okoliczności zaistniałego wypadku;
- 2) uzyskujemy zaświadczenie o stwierdzonym urazie;
- 3) sporządzamy ksero porozumienia z wolontariuszem;

Dokumenty te przesyłamy do Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, właściwego ze względu na miejsce działania placówki, z którą współpracował wolontariusz. To właśnie ZUS jest instytucją przeprowadzającą procedurę odszkodowawczą.

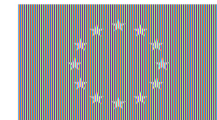




ubezpieczenie korzystającego

Ubezpieczenie OC

Ustawodawca nie wskazuje konieczności wykupienia ubezpieczenia OC na okoliczność współpracy z wolontariuszami. Można zadbać o takie ubezpieczenie, ponieważ chroni ono korzystającego (organizację, placówkę) przed ewentualnymi roszczeniami osób trzecich, w wyniku działań wolontariuszy.





księgowanie kosztów

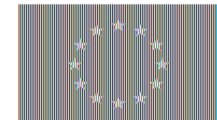
Koszty ponoszone przez korzystającego na rzecz wolontariusza należy traktować w kategoriach **kosztów prowadzenia działalności korzystającego** i należy je ujmować w ewidencji księgowej (art. 49 u.p.p.w.)



działalność gospodarcza

Organizacje pozarządowe mogą prowadzić działalność statutową (która nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej) jako działalność nieodpłatną tj. taką za którą nie pobiera wynagrodzenia oraz odpłatną tj. za którą pobiera wynagrodzenie.

Organizacja pozarządowa prowadzi działalność gospodarczą wtedy gdy sama podejmie taką decyzję bądź wtedy gdy przepisy prawa tak stanowią.

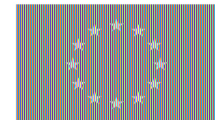




działalność gospodarcza

(Art. 9. 1. u.p.p.w.) Działalność odpłatna pożytku publicznego organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 stanowi działalność gospodarczą, jeżeli:

- 1) wynagrodzenie, o którym mowa w art. 8 ust. 1, jest w odniesieniu do działalności danego rodzaju wyższe od tego, jakie wynika z kalkulacji bezpośrednich kosztów tej działalności, lub
- 2) wynagrodzenie osób fizycznych z tytułu zatrudnienia przy wykonywaniu statutowej działalności nieodpłatnej oraz działalności odpłatnej przekracza 1,5-krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za rok poprzedni.
2. Przez wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, rozumie się wynagrodzenie z tytułu świadczenia pracy lub usług, niezależnie od sposobu nawiązania stosunku pracy lub rodzaju i treści umowy cywilnoprawnej z osobą fizyczną.
3. Nie można prowadzić odpłatnej działalności pożytku publicznego i działalności gospodarczej w odniesieniu do tego samego przedmiotu działalności.





Dziękuję za uwagę

Radca prawny Agnieszka Krawczyk

e-mail: akrawczyk@akas.pl, tel. kom. 695 445 441

Kancelaria Radcy Prawnego Andrzeja Sygneta

91-824 Łódź, ul. Zawiszy Czarnego 8/10

tel./fax 042/ 657 77 37, e-mail: kancelaria@akas.pl

www.akas.pl

