



Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae

Rok 18, Nr 3/2014

Wydział Zarządzania i Administracji
Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

Rozwój regionalny w liczbach

Marek Gębski¹

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA W REALIACH RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Elastyczność w obszarze zatrudnienia jest nierozzerwalnie związana z realiami współczesnego rynku pracy. To w jego ramach upatruje się możliwości tworzenia miejsc pracy. Formy te konfigurują konstrukcje o zróżnicowanym charakterze i wielorakich skutkach ekonomicznych oraz społecznych – co w konsekwencji kreuje wiele rodzajów elastyczności.

W państwach realizujących gospodarkę rynkową celami strategicznymi elastycznego zatrudnienia pozostają najczęściej:

- Odejście od norm mieszczących się w Kodeksie pracy, bądź w układach zbiorowych,
- Zwiększenie wolumenu zróżnicowania wynagrodzeń,
- Poszerzenie możliwości tworzenia miejsc pracy, z ukierunkowaniem na elastyczne formy jej świadczenia.
- Elastyczne zatrudnienie jest wytworem rynku pracy.

1. Elastyczne formy zatrudnienia – w konwencji zatrudnienia pracowniczego

Elastyczne formy zatrudnienia obejmują przede wszystkim nietypowe stosunki pracy. W tym przedziale mieści się praca przede wszystkim niestała, często wykonywana poza siedzibą firmy i w niepełnym wymiarze. Charakterystycznym frag-

¹ Dr Marek Gębski, adiunkt, Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

mentem w jej realizacji są ograniczone prawa do świadczeń pracowniczych i socjalnych².

Elastyczne formy zatrudnienia grupują w swojej konstrukcji zarówno zatrudnienie pracownicze – oparte na umowie o pracę; jak i niepracownicze – ze źródłem prawa usytuowanym w Kodeksie cywilnym.

Poszukując cech uzasadniających istotę nietypowego zatrudnienia, które we współczesnej gospodarce rynkowej odgrywają znaczną rolę – można dostrzec:

- Rosnącą konkurencję w wielu wymiarach, w tym również w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach krajowych i międzynarodowych,
- Postępującą globalizację polegającą na nasileniu przepływu: ludzi, kapitału i technologii. Te kierunki stanowią o zwiększeniu zależności między krajami oraz zacieraniu różnic kulturowych. Sprzyjają one mobilności siły roboczej, stwarzając przedsiębiorcom nowe możliwości w zakresie gospodarowania siłą roboczą,
- Intelktualizację uczestników procesu wytwarzania, wynikającą z permanentnego i ustawicznego kształcenia – co sprzyja i napędza stosowanie nietypowych form pracy,
- Wzrost zapotrzebowania na pracę wykonywaną w zmiennym wymiarze czasu pracy.

Wśród elastycznych form zatrudnienia pracowniczego, uwaga koncentrowana jest na pracy tymczasowej, a także telepracy oraz pracy na wezwanie³.

Praca tymczasowa, inaczej leasing pracowniczy stanowi odmianę zatrudnienia pracowniczego, znana jest w kraju od 1994 r. Wprowadza na rynek pracy podmiot, którym jest – agencja pracy tymczasowej, która zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy.

Leasing pracowniczy jest szczególnie przydatny w przypadkach:

- Zastępstwa, za pracowników etatowych przebywających na zwolnieniach lekarskich, urlopach, lub gdy ich nieobecności spowodowane są istotnymi czynnikami organizującymi aktywność zawodową,
- Sezonowości, oznacza wzrost zapotrzebowania na pracowników – w związku ze zwiększonym popytem na określony towar lub usługi,

Współcześnie może być on stosowany w zatrudnieniu kadry realizującej projekty, przy których konieczne są szczególne kwalifikacje oraz umiejętności. Leasing może być konieczny w sytuacjach ograniczających w podmiotach wytwórczych zatrudnienie personelu w ramach nowych etatów. Stanowi wtedy dotykową obsadę kadrową.

² A. Chobor, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 2001, s. 51–55.

³ K. Drela, A. Sokół, *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach*, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2011, s. 210–2014.

Zawarcie umowy ma trójstronny charakter. Podmiotami są: agencja pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy oraz dotychczasowy pracodawca. Charakterystyczną dla zatrudnienia tymczasowego jest podzielność pracodawcy. Jest ona związana z wykonywaniem pracy przez pracownika skierowanego przez agencję na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy – użytkownika.

Tabela 1. Zalety pracy tymczasowej

ZALETY DLA PRACUJĄCEGO	ZALETY DLA ORGANIZACJI
<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy leasingowi posiadają ochronę prawną zbliżoną do pracownika etatowego (przysługuje im prawo dochodzenia praw od agencji pracy tymczasowej), – Dla osób poszukujących pracy zatrudnienie tymczasowe może być źródłem dochodów do czasu znalezienia stałej pracy, – Oferta pracy może znacznie łatwiej dotrzeć do osoby poszukującej pracy przez agencję pracy tymczasowej będącej profesjonalnym podmiotem działającym na rynku pracy, aniżeli gdy osoba ta poszukuje samodzielnie pracy, – Zatrudnienie tymczasowe pozwala utrzymać kontakt z rynkiem pracy i uniknąć tzw. „białych plam” w CV 	<ul style="list-style-type: none"> – Przeniesienie na Agencję pracy tymczasowej wszelkich procedur i dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników (kosztów ogłoszeń, selekcji, rekrutacji itp.), – Brak kosztów związanych ze zwalnianiem pracowników, – Brak konieczności płacenia nadgodzin etatowym pracownikom, – Brak konieczności wynagrodzenia za czas gotowości do pracy pracowników tymczasowych (wynagrodzenia za rzeczywisty czas pracy).

Źródło: opracowanie własne.

Telepraca wprowadzona nowelizacją Kodeksu pracy z 2007 roku uznającą ją jako formę zatrudnienia pracowniczego⁴.

Artykuł 67 ze znacznikiem 5 – stanowi o tego rodzaju pracy, definiując ją jako wykonywaną regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Wśród rodzajów telepracy wyróżnia się:

- Telepracę wykonywaną w domu,
- Telepracę mobilną wykonywaną przez kadrę zarządzającą, specjalistów lub serwisantów, większość czasu spędzających u klienta.

Jest również możliwość świadczenia pracy w takich formach organizacyjnych, które są korzystne w określonej sytuacji, są nimi telechatki podobnie jak i telewizki – zlokalizowane w przestrzeni terenu.

Telepracownik i pracodawca współpracując, przekazują informację za pomocą środków komunikacji elektronicznej⁵. Telepracownicy podejmują zatrudnienie mieszczące się w obszarze: umów o pracę, a także samozatrudnienia i kontraktów.

⁴ Kodeks pracy, Wyd. Dziennik Gazeta Prawna, rozdz. IIb: zatrudnianie pracowników w formie telepracy, art. 67⁵ – 67¹⁷.

⁵ Art. 67 ze znacznikiem 13 Kodeksu pracy.

Tabela 2. Zalety telepracy

ZALETY DLA TELEPRACUJĄCEGO	ZALETY DLA ORGANIZACJI
<ul style="list-style-type: none"> – Zredukowany czas dojazdu do pracy, zmniejsza to stres i zwiększa ilość czasu przeznaczanego dla rodziny, – Mniejsze koszty pośrednie, pracownicy oszczędzają na kosztach stroju biurowego, – Elastyczne zatrudnienie, pracownicy samodzielnie realizują plan pracy i ich czas pracy jest ruchomy, – Niezależność i poczucie satysfakcji, – Możliwość zatrudnienia i zarobkowania dla osób, które ze względów zdrowotnych lub rodzinnych nie mogą opuścić swego mieszkania lub sprawują opiekę nad małymi dziećmi, – Wyższe zarobki telepracowników wynikające z faktu, iż pracodawca zaoszczędzone pieniądze na stworzenie stanowiska pracy może przeznaczyć na wynagrodzenie pracownika, – Łatwiejszy dostęp do pracy na terenie całego kraju, bez konieczności przeprowadzki, – Możliwość wykorzystania potrzebnych do pracy komputerów, faksów i telefonów także na użytek swój i swoich rodzin. 	<ul style="list-style-type: none"> – Elastyczność – telepraca pozwala na zwiększenie personelu bez żadnych zmian w organizacji biura. Jeśli pracownicy zatrudnieni są na kontrakcie, pozwala to także na lepsze dopasowanie zasobów ludzkich do aktualnych potrzeb, – Zmniejszenie kosztów funkcjonowania – dotyczy zakupu umeblowania i wyposażenia biurowego oraz kosztów zatrudnienia sprzętów i ochrony, – Możliwość zatrudnienia pracowników z rejonów, w których koszt pracy jest niższy, jak też osób niepełnosprawnych czy też korzystających z urlopu wypoczynkowego.

Źródło: opracowanie własne.

Reasumując, nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w systemie telepracy. W tych ramach znajdują się m.in. usługi konsultingowe, projektowanie, usługi finansowe itp.

Od telepracowników wymaga się umiejętności organizacyjnych. Praca ta przebiega w atmosferze swoistej izolacji, jej uczestnicy mogą mieć poczucie pozostawienia ich z bieżącymi problemami zawodowymi. Również pracodawcy mogą niechętnie rozszerzać tę formę zatrudnienia z obawy, że mogą oni nie wykonywać zadań na satysfakcjonującym poziomie. Ten rodzaj zatrudnienia prowadzi do wydłużenia dnia pracy, z kolei nienormowany jej czas może też powodować zakłócenie życia rodzinnego, naruszenie dotychczasowych zwyczajów, a nawet wywoływać stres w rodzinie.

Praca na wezwanie nie mieści się w prawnej regulacji. Każdorazowo to pracodawca – określa jej zakres i warunki. Istotą jej jest pozostawienie pracownika w oczekiwaniu na wezwanie pracodawcy. Często stosuje się ją w handlu, hotelarstwie, turystyce, usługach domowych. Polega na tym, że czasookres jej trwania jest krótki, mimo to pracownik powinien być zawsze osiągalny⁶. Problemem dla pracownika jest fakt pozostawania w okresie bierności zawodowej bez zarobku, ale w permanentnej

⁶ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia...*, s. 167–169.

dyspozycyjności. Pracodawca w katalog zalet może wpisać okoliczności nie ponoszenia trudu i kosztów pozyskiwania pracowników. Ta forma zatrudnienia jest interesująca dla pracowników sezonowych, przebywających w okresie nieaktywnym, pozwala utrzymywać kontakt z rynkiem pracy.

W ramach elastycznych form zatrudnienia pracowniczego funkcjonuje szereg zalet i wad, które są korzystne w realiach rynku pracy, mają też istotne znaczenie przystosowawcze dla pracowników, prezentuje je tabela 3.

Tabela 3. Zalety i wady elastycznego zatrudnienia

Lp.	Zalety nowoczesnych form zatrudnienia	Wady nowoczesnych form zatrudnienia
1	Minimalizacja kosztów pracy	Brak bezpieczeństwa zatrudnienia i obawa przed utratą pracy
2	Lepsze dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa	Brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę
3	Łatwość rozwiązania problemu zwolnień pracowników	Duże trudności w zapewnieniu ciągłości pracy wykonawcy
4	Pełniejsze wykorzystanie potencjału zatrudnionych	Małe możliwości zrzeszania pracowników
5	Ograniczenie kosztów i nakładów na rekrutację, selekcję, szkolenia i dobór pracowników	Brak więzi społecznej ważnej dla rozwoju zawodowego i pomocy w wykonywaniu pracy oraz eliminowaniu związanych z nią trudności bieżących
6	Możliwość wykonywania nietypowych prac	Ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych
7	Ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowników	Duże obciążenie pracobiorców związane z ich własnym rozwojem zawodowym, szkoleniami i zdobywaniem niezbędnych umiejętności

Źródło: opracowanie własne.

2. Elastyczne formy niepracowniczego zatrudnienia

Stosunek pracy, w którym występuje pracownik jako istotna jego strona – traktuje, że praca wykonywana jest na zasadzie dobrowolności, świadczona osobiście, pracownik w zamian otrzymuje wynagrodzenie, a proces pracy przebiega w atmosferze podporządkowania poleceniom przełożonego.

Podstawową cechą odróżniającą umowy cywilnoprawne od stosunku pracy jest brak elementu podporządkowania. W przypadkach, w których praca jest świadczona w warunkach samodzielności – można zawrzeć umowę cywilnoprawną. Wówczas podmiot zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną stosunek prawny, regulowany przepisami Kodeksu cywilnego. W efekcie zawierane są umowy: zlecenia, o dzieło oraz umowa agencyjna.

Zaletą umów cywilnoprawnych jest mniejszy koszt ich stosowania, stąd konsekwencją są osiągnięte korzyści, ale występują też problemy, wynikają one chociażby z faktów, że:

- Nie przysługuje urlop wypoczynkowy,

- Podobnie jak pracownikom, przysługuje im zwrot kosztów podróży,
- Okresy wypowiedzenia umowy zlecenia są określone przez strony, natomiast przy umowie o dzieło może mieć miejsce odstąpienie od umowy,
- Nie występują limity ustawowe w zakresie czasu pracy,
- Strony mają swobodę w zakresie kształtowania odpłatności za zrealizowane zadania,
- Umowa zlecenie może być nieodpłatna, bądź jeśli strony tak postanowią – odpłatna. Ponieważ umowa zlecenie w swej istocie traktuje o świadczeniu usług, stąd na podstawie artykułu 753 KC – istnieje alternatywna odpłatność za usługę – a w konsekwencji odprowadzenie składników na ubezpieczenie społeczne⁷.

2.1 Umowa zlecenie

Przez umowę zlecenie, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Stronami umowy zlecenia mogą być osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub nieprowadzące działalności gospodarczej, oraz osoby prawne taką działalność prowadzące⁸.

Zleceniobiorca w trakcie wykonywania zlecenia zobowiązany jest do bieżącego kontaktowania się ze zleceniodawcą, dla którego istotny jest przebieg wykonywanej pracy oraz daje mu możliwość bieżącego kontrolowania i wpływania na realizację przyjętych zadań. Zleceniobiorca nie ponosi odpowiedzialności za nieosiągnięcie pożądanego rezultatu, a jedynie za jego niestaranne działanie. Po zakończeniu zlecenia, zleceniobiorca zobowiązany jest wydać zleceniodawcy wszystko, co było związane z wykonywaniem pracy.

Zleceniodawca może wypowiedzieć umowę w każdym czasie, z obowiązkiem wypłacenia zleceniobiorcy wszystkich poniesionych wydatków wraz z wypłatą należnego mu wynagrodzenia. Również zleceniobiorca może w każdym czasie rozwiązać umowę przyjmując na siebie odpowiedzialność za powstanie szkody. Osoby realizujące zlecenie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu⁹.

⁷ Wskazując na cechy charakterystyczne umowy zlecenie w konwencji umowy o świadczenie usług, podkreśla się fakt, że umowa ta wiąże się przede wszystkim ze zobowiązaniem przyjmującego do dokonania określonych czynności na rzecz dającego zlecenie: art. 750 kodeksu cywilnego.

⁸ Zlecenie jest umową konsensualną – wyrażającą wolę obu stron. Realizowane może być odpłatnie bądź nieodpłatnie. Nieodpłatny charakter umowy może mieć miejsce wówczas, gdy strony wyraźnie zastrzegły ten fakt w umowie.

⁹ Objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym oznacza, że za czas osoby zatrudnionej musi zostać odprowadzona składka na ubezpieczenie społeczne.

Tabela 4. Umowa zlecenie: zalety i wady

Zalety umowy zlecenie	Wady umowy zlecenie
<ul style="list-style-type: none"> – Umowa zlecenie jest umową zobowiązującą zleceniobiorcę do starannego działania 	<ul style="list-style-type: none"> – Nie ma podporządkowania zleceniobiorcy dającemu zlecenie (jest to korzystne dla wykonawcy zlecenia a niekorzystne dla zleceniodawcy)
<ul style="list-style-type: none"> – Znacznie szerszy niż w przypadku umowy o pracę jest krąg podmiotów, które mogą być stronami umowy zlecenia – Umowa może być sporządzona w dowolnej formie (ustnie, pisemnie, lub zawarta w sposób dorozumiany) – Nie ma obowiązku wykonywania umowy osobiście przez zleceniobiorcę, może on w określonych przypadkach, za zgodą zleceniodawcy powierzyć jej wykonywanie innej osobie, co daje zlecającemu gwarancję terminowego wykonywania umowy, a ponad to zleceniodawca nie ponosi ryzyka osobowego, bowiem za wybór osoby zastępującej odpowiada przyjmujący zlecenie. – Za wykonanie umowy zleceniodawca płaci jedynie umówione wynagrodzenie, niezależnie od czasu wykonywania umówionej pracy 	
<ul style="list-style-type: none"> – Umowa w pewnych sytuacjach może być nieodpłatna. 	<ul style="list-style-type: none"> – Z reguły umowa jest odpłatna

Źródło: opracowanie własne.

2.2 Umowa o dzieło

Istotą umowy o dzieło jest wola przyjmującego zamówienie wraz ze zobowiązaniem do wykonania oznaczonego dzieła, zamawiający jest natomiast zobligowany do zapłaty należnego wynagrodzenia. Dzieło może mieć charakter materialny, może też występować w postaci niematerialnej. Wśród cech umowy o dzieło, wyróżnić można składniki:

- Wzajemności – oznaczające, że przyjmujący zamówienie, zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia,
- Rezultatu – określające, że jej celem jest wykonanie zamówienia – z uwzględnieniem, że dzieło to musi powstać w przyszłości,
- Odpłatności – oznacza, że wynagrodzenie jest elementem koniecznym, jeśli strony nie ustaliły inaczej, z zachowaniem wymogu, że wynagrodzenie jest płatne w chwili oddania zamawiającemu dzieła¹⁰.

¹⁰ M. Gersdorf, *Umowa o pracę. Umowa zlecenie. Umowa o dzieło*, Wydawnictwo Prawne, Warszawa 2001, s. 65-68.

Tabela 5. Umowa o dzieło: zalety i wady

Zalety umowy o dzieło	Wady umowy o dzieło
<ul style="list-style-type: none"> – Umowa o dzieło jest dla przedsiębiorcy najtańszym i najmniej kłopotliwym sposobem zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> – Do umowy o dzieło nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o ochronie wynagrodzenia. Oznacza to bowiem, że przyjmujący zamówienie ma prawo wyłącznie do wynagrodzenia określonego w umowie. Stąd nie przysługują mu żadne uprawnienia w zakresie świadczeń gwarancyjnych, np. za czas choroby czy przestoju
<ul style="list-style-type: none"> – Swoboda co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania świadczenia. Wiązący jest w zasadzie tylko termin 	<ul style="list-style-type: none"> – Zatrudniony nie ma żadnych ubezpieczeń ani żadnych praw na wypadek choroby czy macierzyństwa. Umowa o dzieło, jako, że nie stanowi tytułu do ubezpieczenia nie daje również prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. Jeśli ktoś więc utrzymuje się wyłącznie na tej podstawie, a nie jest ubezpieczony jako członek rodziny (np. z pracującym mężem lub żoną), powinien rozważyć dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne.
<ul style="list-style-type: none"> – Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się jedynie do osiągnięcia rezultatu 	
<ul style="list-style-type: none"> – Brak obowiązku opłacania od niej ZUS przez zamawiającego zarówno na ubezpieczenia społeczne, jak i zdrowotne 	

Źródło: opracowanie własne

2.3 Umowa agencyjna

Umowa agencyjna należy rodzajowo do umów cywilno-prawnych. Jest umową obrotu profesjonalnego, zatem strony muszą być przedsiębiorcami. Realizowana jest w formie komunalnej – tj. oświadczeń woli stron, finalizowana jest odpłatnością.

Przyjmujący zlecenie – agent, zobowiązuje się w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa do stałego pośredniczenia za wynagrodzeniem. Warunkiem jest posiadanie umocowania (pełnomocnictwa) od dającego zlecenie przedsiębiorcy. Formą wynagrodzenia jest prowizja¹¹.

¹¹ Prowizja jest wynagrodzeniem za pośrednictwo w transakcji handlowej, ustalona w procentach od wartości transakcji.

Tabela 6. Umowa agencyjna: zalety i wady

Zalety umowy agencyjnej	Wady umowy agencyjnej
– Agent odpowiada za szkodę w pełnej wysokości według zasad z uregulowań Kodeksu cywilnego, chyba, że strony umowy postanowią inaczej	– Umowa bardzo ograniczająca agenta w podejmowaniu innego zatrudnienia, z jej specyfiki wynika zakaz konkurencji dla agenta, który wypływa z zasad współżycia społecznego, a także z obowiązków jakie nakłada na agenta ustawa
– Nie ma obowiązku osobistego spełnienia świadczenia, agent może korzystać np. z dalszych pełnomocnictw	– Ryzyko swojej działalności ponosi zawsze agent, a nie dający zlecenie
– Obowiązkiem agenta jest jedynie stosowanie się do wskazówek zleceniodawcy	
– Agent może swobodnie dysponować swoim prawem do wynagrodzenia za wykonane świadczenie	

Źródło: opracowanie własne.

Przy zawieraniu umowy agencyjnej, strony mogą w formie pisemnej, pod rygorem nieważności ograniczyć działalność agenta mającą charakter konkurencyjny, nie może to być okres dłuższy niż dwa lata po rozwiązaniu umowy.

W ramach współczesnych uwarunkowań praca jest realizowana w ramach stosunków pracy, których źródłem prawa jest Kodeks pracy. Natomiast świadczenie jej w warunkach daleko posuniętej samodzielności w wykonywaniu czynności związanych z zatrudnieniem może się odbywać poprzez zawarcie umowy cywilnoprawnej, mieszczącej się w Kodeksie cywilnym.

Tabela 7. Elementy zasadnicze umów o: pracę, zlecenia, dzieło i agencyjnej

Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło	Umowa agencyjna
Stronami umowy są pracodawca i pracownik	Stronami umowy są zleceniodawca i zleceniobiorca	Stronami umowy są zamawiający i przyjmujący zamówienie	Stronami umowy muszą być przedsiębiorcy i klienci
Pracownik jest dobrowolnie podporządkowany pracodawcy	Umowa zlecenie (tak jak umowa o dzieło) powoduje, że między stronami powstaje stosunek cywilnoprawny	Umowa o dzieło (tak jak umowa zlecenie) powoduje, że między stronami powstaje stosunek cywilnoprawny	Między stronami powstaje stosunek cywilnoprawny
Pracownik jest dobrowolnie podporządkowany pracodawcy	Zleceniodawca i zleceniobiorca są równorzędnymi podmiotami. Zleceniobiorca powinien kierować się wskazówkami zleceniodawcy, co do sposobu świadczenia usługi	Zamawiający, jak i przyjmujący zamówienie są równorzędnymi podmiotami. Przyjmujący zamówienie ma daleko posuniętą swobodę. Zamawiający może jednak kontrolować sposób wykonania dzieła, a jeżeli okaże się, że zostało wykonane w sposób wadliwy lub sprzeczny z umową, może zażądać zmiany sposobu wykonania dzieła i wyznaczyć tym samym odpowiedni termin. Po bezskutecznym upływie terminu może odstąpić od umowy albo powierzyć dalsze wykonanie dzieła innej osobie na koszt przyjmującego zamówienie.	Agent w umowie agencyjnej świadomy usługi na rzecz klientów, za czynności te otrzymuje wynagrodzenie.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Elementy zasadnicze umów o: pracę, zlecenia, dzieło i agencyjnej (dok.)

Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło	Umowa agencyjna
Pracownik musi świadczyć pracę osobiście i wykonywać polecenia przełożonego	Co do zasady zleceniobiorca powinien wykonywać pracę osobiście. Może on jednak w określonych przypadkach za zgodą zleceniodawcy, powierzyć jej wykonanie innej osobie, co daje zleceniodawcy pewną gwarancję wykonania pracy na czas. Za wybór osoby zastępującej odpowiada zleceniobiorca.	Przyjmujący zamówienie może, lecz nie musi, wykonać dzieło osobiście (chyba, że w umowie znalazły się inne zapisy). Fakt osobistego wykonania dzieła ma drugorzędne znaczenie. Jeżeli przyjmujący zamówienie poleci wykonanie dzieła innym osobom, musi je osobiście nadzorować, za rezultaty pracy odpowiada osobiście.	Istotnym elementem jest stałość świadczonych usług przez agenta na rzecz dającego zlecenie
Umowa o pracę jest umową starannego działania, choć chodzi w niej głównie o świadczenie pracy jako takiej	Umowa zlecenie jest umową starannego działania	Umowa o dzieło jest umową rezultatu. Chodzi w niej o indywidualne wykonanie dzieła.	Agent przy spełnianiu czynności może korzystać z dalszych pełnomocnictw
Umowa o pracę powinna być zawarta w formie pisemnej. Jeżeli zostanie zawarta ustnie, to pracodawca powinien najpóźniej w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy potwierdzić ją na piśmie.	Umowa zlecenie może być zawarta w dowolnej formie: ustnej, pisemnej lub w sposób tzw. dorozumiany	Umowa o dzieło może być zawarta w dowolnej formie: ustnej, pisemnej lub w sposób tzw. dorozumiany	Strony zawierają umowę w formie pisemnej
Umowa o pracę jest odpłatna. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia	Umowa zlecenie może być odpłatna i nieodpłatna	Umowa o dzieło jest umową odpłatną	Jest umową odpłatną

Źródło: opracowanie własne.

3. Rynkowe formy niepracowniczego zatrudnienia

W ramach elastycznych form niepracowniczego zatrudnienia, znanymi na rynku są również następujące: kontrakt menadżerski, samozatrudnienie oraz umowa o pracę nakładczą. Pożądanym sposobem na włączenie i współdziałanie w aktywnych formach współtworzenia rzeczywistości społecznej jest wolontariat.

3.1 Kontrakt menadżerski – traktowany jako rodzaj umowy cywilnoprawnej.

Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się za wynagrodzenie do stałego wykonywania czynności sprowadzających się do zarządu przedsiębiorstwem zlecaniodawcy – w jego imieniu i na jego rzecz. Umowa tego typu jest umową dwustronną i wzajemną. Mieści się w pojęciu umów konsensualnych – skutkujących z chwilą złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli. Sfera kompetencji menadżera obejmuje dwie płaszczyzny tj. decyzyjną i reprezentacyjną.

Decyzyjna – dotyczy prowadzenia działań wewnątrz przedsiębiorstwa.

Reprezentacyjna – oznacza składanie oświadczeń woli, w tym: zawieranie umów w imieniu i ze skutkiem wyłącznie dla przedsiębiorcy¹².

Kontrakt menadżerski jest umową starannego działania. Realizujący go menadżer otrzymuje wynagrodzenie składające się z dwu części: stałej i zmiennej – tzn. zależnej od osiągnięcia konkretnego wyniku finansowego dla przedsiębiorstwa¹³. Zarządca prowadzi samodzielną działalność gospodarczą i odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne.

Tabela 8. Kontrakt menadżerski: zalety i wady

Zalety kontraktu menadżerskiego	Wady kontraktu menadżerskiego
<ul style="list-style-type: none">– Duża swoboda w tworzeniu kontraktu,– Kontrakt może zostać zawarty na zasadzie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego,– Menadżer negocjuje swoje przywileje i obowiązki– Pensja menadżera składa się zazwyczaj z dwóch części: stałej i zmiennej zależnej od wyników– „złoty parasol” – w zamian za obietnicę wierności firmie menadżer może otrzymać odprawę w wysokości 36 – krotności swojej pensji	<ul style="list-style-type: none">– Menadżerowie na kontraktach opodatkowani są tak jak inni pracownicy– Zakaz konkurencji,– Odpowiedzialność menadżera z tytułu sprawozdania zarządu opiera się na zasadzie winy

Źródło: opracowanie własne.

3.2 Samozatrudnienie

Samozatrudnieniem zazwyczaj określa się pracę na własny rachunek. Może być ono świadczone w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Traktowane jest więc jako zarobkowa działalność wytwórcza w branżach: budowlanej,

¹² Menadżer nie może dokonywać czynności prawnych obejmujących całe przedsiębiorstwo w rodzaju np. zbycie czy wydzierżawienie – umowa tego typu jest umową: dwustronną, wzajemną i konsensualną.

¹³ Zatwierdzając kontrakt warto w nim uwzględnić zapisy dotyczące m.in. urlopów wypoczynkowych, zwolnienia lekarskiego – zapisy te powinny być tak sporządzone, by nie przypominały umów o pracę w znaczeniu KP.

handlowej, usługowej, a także w zakresie działalności zawodowej wykonywanej w sposób zorganizowany i ciągły¹⁴. W uwarunkowaniach aktualnych w kraju, samozatrudnienie kojarzone jest z tzw. outsourcingiem polegającym na zleceniu uzgodnionych zadań innym podmiotom. Mogą być one wykorzystywane również przez osoby fizyczne świadczące usługi w ramach własnej działalności gospodarczej. Ta forma w praktyce jest stosowana przez pracodawców zlecających dotychczasowe zadania w formie kooperacji¹⁵.

Tabela 9. Samozatrudnienie: zalety i wady

Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> – Możliwość elastycznego wyboru miejsca i czasu wykonywania czynności – Brak bezpośredniej kontroli ze strony zlecającego jest źródłem swobody wykonywania pracy – Możliwość świadczenia usług na rzecz wielu pracodawców – Możliwość odliczenia kosztów uzyskania przychodów, dzięki czemu można bezpośrednio wpływać na wysokość uiszczanego podatku 	<ul style="list-style-type: none"> – Brak poczucia stabilizacji – Dochody uzależnione są od ilości zawartych umów na wykonanie pracy – Większa jest odpowiedzialność za całość funkcjonowania organizacji – Konieczność samodzielnego prowadzenia spraw finansowych – Brak zabezpieczenia socjalnego i koniecznego podjęcia tej formy w ramach przedsięwzięć indywidualnych.

Źródło: opracowanie własne

3.3 Umowa o pracę nakładczą

Osoba realizująca pracę nakładczą może ją wykonywać: w domu własnym, lokalu nakładcy – w dowolnie ustalonym czasie, samodzielnie, – a także przy pomocy innych osób. Ten rodzaj pracy realizowany jest bez bieżącego nadzoru nakładcy.

Ta umowa zawiera wybrane cechy umowy o pracę oraz umowy o dzieło. Świadczą o nich uprawnienia pracownicze, są nimi:

- Ochrona trwałości stosunku pracy,
- Świadczenia z ubezpieczenia społecznego,
- Spełnianie wymogów BHP.

Umowa o pracę nakładczą może być zawarta: na czas wykonania określonej pracy, a także na czas próbny, czas określony oraz na czas nieokreślony.

3.4 Wolontariat

Wolontariat to: dobrowolna i świadoma praca wykonywana na rzecz innych osób lub całego społeczeństwa, ale wykraczająca poza związki rodzinne, koleżeńskie, przyjacielskie. Wolontariat jest pożądanym sposobem na włączenie społeczeństwa.

¹⁴ K. Drela, A. Sokół, *Formy zatrudnienia w MŚP*, Wyd. CeDeWu.pl, Warszawa 2011, s. 252-259.

¹⁵ Tamże, s. 259.

czeństwa w realizację i aktywne współtworzenie rzeczywistości. Warunki współpracy z wolontariuszem powinny być określone porozumieniem, zawierającym w umowie ustnej bądź pisemnej, określającym przedmiot i zakres współpracy. Ta forma pracy w przypadku osób bezrobotnych prowadzi do wychodzenia z bierności społecznej (w tym przypadku nie tracąc prawa do zasiłku i innych świadczeń).

Wolontariusz wykonuje pracę pod nadzorem najczęściej dyrektora podmiotu, z którym zawarł porozumienie.

Tabela 10. Wolontariat – różnice między umową o pracę a porozumieniem

Umowa o pracę	Porozumienie z wolontariuszem
Podstawa współpracy	
Zawarta na podstawie przepisów Kodeksu pracy	Zawarta zgodnie z warunkami określonymi w ustawie o wolontariacie
Charakter stosunku pracy	
Stosunek pracy	Stosunek cywilnoprawny
Warunki pracy	
Praca wykonywana za wynagrodzeniem	Wolontariusz nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę. Może jednak otrzymywać tzw. kieszonkowe i środki finansowe na pokrycie niezbędnych kosztów
Czas trwania współpracy	
Czas trwania określony w umowie o pracę	Wolontariusz wykonuje zadania przez czas określony (zwykle kilka miesięcy)

Źródło: opracowanie własne.

Refleksje i wnioski

Zatrudnienie występuje w różnych formach prawnych. Podstawową w ramach, której wykonywane jest zatrudnienie – stanowi stosunek pracy. Przedmiot i treść tego stosunku regulują przepisy prawa pracy, a w szczególności kodeks pracy. Podmiotami stosunku pracy są: pracownik i pracodawca. Na treść stosunku pracy składają się określone prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a więc pracownika i pracodawcy. Stosunek pracy wyraża wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych, co określa się mianem zobowiązań wzajemnych – jednakże traktowanych w obszarze wyłącznie prawa pracy, a nie prawa cywilnego.

Swoistość stosunku pracy, wyraża się w jego cechach, którymi są:

- Dobrowolność zobowiązania,
- Osobisty charakter świadczenia pracy,
- Podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie pracy,
- Zarobkowy charakter stosunku prawnego.

W warunkach nowego ustroju ekonomicznego, charakteryzującego się przywracaniem zasad gospodarki rynkowej, istotnym jest dostrzeganie znaczenia autonomii woli stron i swobody zawierania umów. W tym obszarze można dostrzec

szacunek i respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, co potwierdza odpowiedzialność tych podmiotów za podjęte decyzje w nawiązywanych przez nie umowach.

Wiele rodzajowo określonych prac wymaga szczegółowego podporządkowania, (m.in. praca na stanowiskach samodzielnych oraz praca twórcza), stąd zobowiązanie do ich realizacji mieści się w kręgu umów cywilnoprawnych.

Pojęcie zatrudnienia obejmuje pracę w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie w ramach pozapracowniczych stosunków zatrudnienia, różni się od stosunku pracy – najczęściej brakiem elementu podporządkowania pracownika podmiotowi określonego mianem pracodawcy. I ten element stanowi o zatrudnieniu na podstawie stosunków cywilnoprawnych. Pragmatycznym czytelnikiem w dokonywaniu kwalifikacji prawnej zawartych umów są m.in. różnice w zakresie dochodzenia roszczeń wynikających ze stosunków pracy. W przypadku umów o pracę – właściwym jest sąd pracy, rozstrzygający w sprawach pracy i ubezpieczeń społecznych. Umowy cywilne – rozstrzygają sądy powszechne.

Bibliografia

1. Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 2001.
2. Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M., *Polityka społeczna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2013.
3. Gazon J., *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.
4. Golnau W., Kalinowski W., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2011.
5. Książopolski M., Rysz-Kowalczyk B., *Polityka społeczna w kryzysie*, Wyd. IPS-UW, Warszawa 2009.
6. Orłowska M., *Przymus bezczynności*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2011.
7. Rostowski T., Danielewicz D., *Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym*, Wyd. Difin, Warszawa 2012.

Abstrakt

Struktura pojęcia zawartego w wyrażeniu „elastyczne formy zatrudnienia” jest immanentną wartością na współczesnym rynku pracy. Praca nie mieści się już w klasycznym paradygmacie traktującym, że jest wykonywana: dobrowolnie, świadczona osobiście, pod kierunkiem pracodawcy; a ekwiwalentem wysiłku jest wynagrodzenie. Stąd – sięgamy do stosowania elastycznych form zatrudnienia. To w tych ramach mieści się zatrudnienie pracownicze w rodzaju: pracy tymczasowej, telepracy i pracy na wezwanie. Poważną pozycję zajmują też formy niepracowniczego zatrudnienia. Znanymi są w tym obszarze umowy cywilnoprawne, a wśród nich między innymi: umowa zlecenie i umowa o dzieło. Są one powszechnie znane w aktualnych realiach pracy.

Flexible forms of employment in the reality of labor market

The meaning of the term „flexible forms of employment” is an imminent value in the modern labour market. Labor is no longer defined using the classic paradigm meaning that it is done voluntarily, in person, under the supervision of an employer, and paid for rusing a proper remuneration. Therefore, more and more often we use the flexible forms of employment. It we include such forms of employment as temporary job, telecommuting, job on request. Various forms of contract – based employment are also important. They are commonly using in the modern labor market.

Phd Marek Gębski, assistant professor, Jan Kochanowski University in Kielce.