

Małgorzata BARON-WIATEREK
Politechnika Śląska, Gliwice
Wydział Organizacji i Zarządzania
Katedra Administracji i Prawa

ORGANIZACJA ZATRUDNIENIA TYMCZASOWEGO I TELEPRACY – WARUNKI I CECHY CHARAKTERYSTYCZNE

Streszczenie. Procesy zachodzące w polskiej gospodarce i rynku pracy wymagają zwiększenia jego elastyczności. Może ona następować w różnych formach, z których szczególne znaczenie ma zatrudnienie tymczasowe i telepraca.

Słowa kluczowe: elastyczność, zatrudnienie tymczasowe, telepraca

ORGANIZATION OF THE TEMPORARY EMPLOYMENT AND THE TELEWORK – CONDITIONS AND DISTINCTIVE FEATURES

Summary. Occurring processes in the Polish economy and the labour market require increasing its elasticity. They can follow in different forms, which a temporary employment and a telecommuting are in special importance.

Keywords: elasticity, temporary, employment, telework

1. Wstęp

Procesy przekształceń w gospodarce wymuszają zachowania jej podmiotów powalające na utrzymanie się na rynku.¹ Mając to na względzie, przedsiębiorstwa – ogólnie rzecz biorąc – zmierzają do poprawy jakości usług, ograniczenia kosztów, zwiększania wydajności pracy oraz kształtowania elastycznych zachowań.² Uznaje się, że elastyczność, jako cecha organizacji gospodarczych, decyduje o możliwościach ich adaptacji do zmieniających się warunków, które wyznacza rynek.³ Kwestie elastycznej organizacji działań przedsiębiorcy pojawiają się w różnych aspektach jego funkcjonowania.⁴ Jednym z nich jest elastyczność zatrudnienia, w związku z którą tradycyjnej formie zatrudnienia⁵ – określonej w kodeksie pracy – towarzyszą zmiany w organizacji pracy, których wyrazem jest rozwój różnych form zatrudnienia, pozwalających na większą elastyczność, zgodnie z potrzebami organizacji.⁶

Klasyczne zatrudnienie, biorąc pod uwagę art. 22§ 1 i 1¹ kodeksu pracy (kp), odnosi się do pracy najemnej: podporządkowanej, zależnej i bezterminowej. Przyjmuje ono w szczególności postać stosunku pracy lub pokrewnych stosunków prawnych.⁷ Rozwiązania prawne odnoszące się do klasycznego zatrudnienia (dotyczące: umowy na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy i na okres próbny) pozwalają jego stronom na pewne modyfikowanie zasad świadczenia pracy, stosownie do ich potrzeb. Niekiedy jednak zmiany tradycyjnego modelu świadczenia pracy mogą prowadzić do takiego jego ukształtowania, że nietypowość zatrudnienia staje się wyraźna.⁸ Następuje to przede wszystkim przez: zmiany czasu wykonywania pracy (umowy terminowe), specyficzną konfigurację podmiotową (zatrudnienie tymczasowe), specyficzny czas pracy (praca

¹ Szerzej aspekty globalizacji, elektronizacji i usieciowienia dla przemian gospodarki wskazuje np. Kołodko G. (red.): *Przedsiębiorczość intelektualna a trwały rozwój gospodarczy europejskich krajów postsocjalistycznych*, [w:] *Nowa gospodarka i jej implikacje dla długookresowego wzrostu w krajach postsocjalistycznych*. PWN, Warszawa 2001, s. 21 i in.

² Oznacza to – ogólnie rzecz biorąc – kształtowanie firmy reagującej w sposób szybki na pojawiające się zmiany w potrzebach klientów. Perechuda K.: *Metody zarządzania przedsiębiorstwem*. Wrocław 1999, s. 91 i nast.

³ Szerzej Skowron-Mielnik B.: *Formy organizacji pracy jako czynnik kreowania zatrudnienia*, [w:] Horodelski R., Sadowska-Snarska C. (red.): *Rynek pracy u progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*. Wyd. IPiSS, WSE, Białystok-Warszawa 2003, s. 218 i nast.

⁴ Lis S., Santarek K., Strzelczyk S.: *Organizacja elastycznych systemów produkcyjnych*. PWN, Warszawa 1994, *passim*.

⁵ Obejmuje ona osobiste wykonywanie pracy przez zatrudnionego, podporządkowanego pracodawcy w procesie świadczenia pracy, odpłatnej i wykonywanej na ryzyko pracodawcy (stosunek pracy).

⁶ W związku ze zmianami w wielu ważnych elementach rynku pracy, obejmując przede wszystkim popyt, podaż i cenę pracy. Szerzej Kryńska E.: *Dylematy polskiego rynku pracy*. IPiSS, Warszawa 2001, s. 94.

⁷ Obejmują w szczególności pozaumowne stosunki pracy, np. mianowanie, powołanie itp., a także umowne, np. chałupnictwo. Szerzej Wratny J.: *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] Frieske K.W. (red.): *Deregulacja polskiego rynku pracy*. IPiSS, Warszawa 2003, s. 117 i nast.

⁸ Por. Hajn Z.: *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] Sanetra W. (red.): *Europeizacja polskiego prawa pracy*. Scholar, Warszawa 2004, s. 63.

przerwywania, praca na wezwanie, *job-sharing*, *work-sharing*) oraz wykonywanie pracy w domu (telepraca, praca nakładcza).⁹

Rozwój elastycznych form zatrudnienia, innych niż tradycyjne, stanowi normalny element rozwoju rynku pracy, na którym, z jednej strony, występuje zmniejszenie zapotrzebowania na pracę świadczoną w ramach stosunku pracy, a z drugiej, pracodawcy szukają sposobów pozyskania pracy coraz bardziej efektywnych i zarazem elastycznych. Również pracownicy zdają się być zainteresowani wykonywaniem pracy w innych formach niż klasyczne zatrudnienie. Dotyczy to w szczególności pracowników wysoko kwalifikowanych, kobiet, niepełnosprawnych, pragnących uzyskać dodatkowe dochody itp.¹⁰ Ograniczeniem dla elastyczności zatrudnienia są rozwiązania prawne, określające zakres ochrony socjalnej pracowników oraz promocji zatrudnienia.¹¹

2. Zatrudnienie tymczasowe

Formuła pracy czasowej w postaci leasingu pracowniczego albo transferu pracowników do innej firmy, której ramy prawne nadano w Europie na początku lat 70., rozwija się również dość dynamicznie w Polsce.¹² Zatrudnienie pracowników tymczasowych uregulowano tu po raz pierwszy w 1989 r.,¹³ potem rozwinięto w nowelizacji kp z 2001 r.¹⁴ i w końcu przyjęto ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.¹⁵ Określa ona zasady nawiązywania umowy o pracę okresową przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, jak również zasady kierowania pracownikami tymczasowymi i osób

⁹ Kwestie pojęcia nietypowości zatrudnienia pracowniczego są różnie rozumiane. Zob. np. E. Kryńska..., s. 32-33. Zob. też. D. Makowski: Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia. Difin, Warszawa 2006, s. 22 i nast.

¹⁰ Zob. np. J.E. Ray: *Droit du travail vivant*, Edition Liaisons, 1998, s. 58 i nast., A. Świątkowski: Polityka społeczna i prawo pracy wobec bezrobocia, PiP nr 8 z 2002, s. 22 i nast., J. Wrątny: Prawo pracy a bezrobocie. Kilka refleksji, PiZS nr 8 z 2005, s. 3 i nast.

¹¹ Mają one różny charakter. Zasadniczo rzecz biorąc, w ramach modelu liberalnego występuje brak szerszych i kompleksowych regulacji dotyczących organizacji pracy (np. Austria, Dania, Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania, Irlandia i Holandia). Model restrykcyjny ogranicza swobodę (np. Polska, Niemcy, Belgia, Francja). Szerzej T. Ciupka, Praca tymczasowa w świetle przepisów państw członkowskich UE, Monitor Prawa Pracy nr 3 z 2007, 11 i nast.

¹² Szerzej kwestie te podjęto w opracowaniu autorki: Praca tymczasowa jako forma elastycznego zatrudnienia, w: red. K. Głąbicka: Integracja socjalna z perspektywy członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Wyd. Pol. Radomska, Radom 2008, s. 184 i nast.

¹³ Na podstawie nowelizacji kp (art. 174¹), DzU nr 20, poz. 108.

¹⁴ DzU nr 128, poz. 1405. Na podstawie art. 298³ kp, zalegalizowano zatrudnienie tymczasowe, za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Zob. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, [w:] J. Salwa (red.): Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis, Warszawa 2003, s. 824.

¹⁵ DzU nr 166, poz. 1608, ze zm.

niebędących pracownikami agencji zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika (art. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych).

Tabela 1

Różnice pomiędzy zatrudnieniem tradycyjnym a zatrudnieniem tymczasowym

Zatrudnienie tradycyjne	Zatrudnienie tymczasowe
Podstawy prawne wykonywania pracy określa ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.	Podstawy prawne wykonywania pracy określa ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
Zatrudnienie klasyczne oznacza wykonywanie określonego pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę.	Praca tymczasowa obejmuje wykonywanie zadań na rzecz danego pracodawcy użytkownika: <ul style="list-style-type: none"> - które mają charakter sezonowy, okresowy lub doraźny, - których nie mogą wykonać pracownicy pracodawcy użytkownika - które należą do obowiązków nieobecnego pracownika użytkownika.
Pracodawcą może być jednostka organizacyjna, w tym nieposiadająca osobowości prawnej oraz osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.	Pracodawcą użytkownikiem nie może być pracodawca, który: <ul style="list-style-type: none"> - w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej wypowiedział pracownikom stosunki pracy lub rozwiązał je na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, - jest pracodawcą dla pracowników pozostających z nim w stosunku pracy.
Preferowaną formą zatrudnienia pracowników jest umowa o pracę na czas nieoznaczony.	Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, a osoby niebędące pracownikami agencji na podstawie umowy zlecenia.
Pracodawca i pracownik zawierają umowę o pracę w formie pisemnej. Powinna ona określać: rodzaj pracy, miejsce wykonywania, wynagrodzenie za pracę, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia.	Umowę o pracę tymczasową w formie pisemnej zawiera agencja pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym. Powinna ona określać: rodzaj umowy i datę zawarcia, wskazywać pracodawcę użytkownika oraz ustalony okres wykonywania na jego rzecz, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy dla pracodawcy użytkownika.

cd. tabeli 1

<p>Jeżeli umowa nie została zawarta w formie pisemnej, pracodawca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy powinien potwierdzić ustalenia stron co do warunków umowy. Natomiast w ciągu siedmiu dni powinien poinformować pracownika o innych istotnych dla zatrudnienia kwestiach.</p>	<p>Jeżeli umowa o pracę tymczasową nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej: rodzaj zawartej umowy o pracę i jej warunki – nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.</p>
<p>Terminy wypowiedzenia umowy o pracę zależą od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynoszą:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 tygodnie, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, - 1 miesiąc, przy zatrudnieniu dłuższym niż 6 miesięcy, - 3 miesiące, gdy pracownik pracuje u pracodawcy dłużej niż 3 lata. 	<p>W umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni, - jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.
<p>Pracownik wykonuje czynności na podstawie umowy o pracę oraz inne zadania powierzone przez pracodawcę w ramach uprawnień kierowniczych, zgodnie z zasadami przyjętymi w kp.</p>	<p>Pracownikowi tymczasowemu nie można powierzać wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szczególnie niebezpiecznej, - na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik uczestniczący w tym czasie w strajku, - na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej był zatrudniony pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.
<p>Pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę powinni być jednakowo traktowani w zakresie nawiązywania, rozwiązywania umowy o pracę, warunków pracy, awansowania, szkolenia itp. Mają oni równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków. Pracodawca nie może dyskryminować pracowników, np. ze względu na płeć, niepełnosprawność, wiek, formę świadczenia pracy itp.</p>	<p>Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Nie dotyczy to dostępu do szkolenia pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.</p>

cd. tabeli 1

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca ponosi odpowiedzialność. Pracownik, wobec którego naruszono zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania.	Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia odszkodowania od agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej ma prawo żądania od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu.
Pracownicy pracodawcy korzystają ze wszystkich uprawnień socjalnych na równych zasadach.	Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika ma prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika.
Pracodawca ma prawo do odszkodowania od pracownika, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych wyrządził szkodę. Wysokość odszkodowania jest uzależniona od rodzaju winy pracownika, zgodnie z zasadami o odpowiedzialności materialnej pracowników.	Agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego podczas wykonywania pracy tymczasowej – na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników. Agencja pracy tymczasowej może dochodzić od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracodawcy użytkownikowi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących rozwiązań prawnych.

Zasadniczą cechą różnicującą zatrudnienie tymczasowe w stosunku do zatrudnienia klasycznego jest ograniczony czas zatrudnienia w danym miejscu pracy oraz szczególna konfiguracja podmiotów.¹⁶ Kluczowe różnice pomiędzy zatrudnieniem klasycznym a pracą tymczasową przedstawia tabela 1. Podmiotami zatrudnienia tymczasowego są: pracodawca użytkownik, którym może być zarówno osoba lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jak i inny podmiot, korzystający z usług agencji pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy, zatrudniony przez agencję pracy w celu wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika oraz agencja pracy tymczasowej, jako agencja zatrudnienia, która w ramach

¹⁶ Zob. szerzej Sobczyk A.: Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Zakamycze, Warszawa 2005, s. 13.

działalności gospodarczej świadczy usługi kierowania pracowników do pracodawców użytkowników pracy, wyznaczających im zadania i kontrolujących ich wykonanie.¹⁷ Istotą umowy o wykonywanie pracy tymczasowej jest zawieranie jej przez agencję pracy tymczasowej i pracodawcę użytkownika. Natomiast pracownik tymczasowy – jako pracownik agencji – wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu niż zatrudniająca. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących w zakresie organizowania pracy skierowanemu pracownikowi. Wyznacza on pracownikowi tymczasowemu zadania i kontroluje ich wykonanie. Obowiązany jest też zapewnić pracownikowi odpowiednie warunki świadczenia pracy.

W regulacji pracy tymczasowej występuje wiele restrykcyjnych ograniczeń zmierzających do zapewnienia jej specyfiki, jak i ochrony osób ją świadczących. Stanowią one bariery uniemożliwiające wykorzystywanie tej formy zatrudnienia w sposób niezgodny z założeniami ustawy. Wśród ograniczeń trzeba zwrócić uwagę na łączny okres wykonywania zadań na rzecz pracodawcy użytkownika, który wynosi 12 miesięcy.¹⁸ W tym okresie pracownik tymczasowy może kilka razy pracować u tego samego pracodawcy użytkownika.¹⁹ Pracownik tymczasowy – w okresie trzech kolejnych lat – może pracować okresowo u kilku pracodawców, zgodnie z ograniczeniami okresu ich trwania u każdego z nich. Inne wymogi dotyczące okresu zatrudnienia obowiązują w przypadku pracy na zastępstwo, które może trwać do 36 miesięcy.²⁰ Kolejne ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tymczasowych są związane z powierzeniem pracownikowi tymczasowemu pracy na stanowisku, na którym zatrudniony jest pracownik pracodawcy użytkownika uczestniczący w tym okresie w strajku. Zabronione jest także bycie pracodawcą użytkownikiem dla własnych pracowników, a więc osób pozostających w stosunku pracy z pracodawcą użytkownikiem. Inne ograniczenia w stosowaniu zatrudnienia tymczasowego są związane z tzw. zwolnieniami grupowymi.²¹ Dotyczą one zatrudnienia pracownika tymczasowego na stanowisku pracy zajmowanym w okresie ostatnich trzech miesięcy przez pracownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie może być pracodawcą użytkownikiem ten pracodawca, który skorzystał z możliwości tzw. zwolnień grupowych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy. Pracodawca użytkownik nie może także powierzyć pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej, jak i nie może dokonywać

¹⁷ Kwestie formalne funkcjonowania agencji zatrudnienia reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 9 kwietnia 2003 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia, DzU nr 73, poz. 665.

¹⁸ W czasie obejmującym trzy kolejne lata. Agencje pracy tymczasowej zrzeszone w Zrzeszeniu Agencji Tymczasowych uznają, że ograniczenie zatrudnienia do 12 miesięcy jest zbyt restryktywne. Zob. www.saz.pl.

¹⁹ Oznacza, że np. może to być jedna umowa na okres 12 miesięcy.

²⁰ Po tym czasie pracownik tymczasowy może ponownie pracować na rzecz tego samego pracodawcy, ale nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

²¹ Odnosi się to do sytuacji uregulowanych przez ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, DzU nr 90, poz. 844.

jednostronnych zmian w treści zawartej umowy, co jest możliwe wobec pracowników zatrudnionych tradycyjnie.

Elementem ochrony warunków pracy tymczasowej są obowiązki pracodawcy w zakresie czasu pracy i urlopu.²² Poza tym pracownik tymczasowy w czasie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę, na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Każdy z nich powinien posiadać takie same warunki pracy.²³ Także agencja pracy tymczasowej nie może być dyskryminowana w poszukiwaniu zatrudnienia tymczasowego. Promocji zatrudnienia służy obowiązek pracodawcy użytkownika informowania pracowników tymczasowych – w sposób przyjęty u tego pracodawcy użytkownika – o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników.

O zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej pracodawca użytkownik powinien poinformować organizację związkową (reprezentatywną).²⁴ Natomiast, jeżeli praca tymczasowa ma być wykonywana przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, wówczas pracodawca użytkownik obowiązany jest uzgodnić z organizacją związkową oraz przekazać jej, uzgodnione z agencją pracy tymczasowej, warunki wykonywania pracy tymczasowej.

Pracownik tymczasowy nie korzysta z żadnej ochrony prawnej przed rozwiązaniem umowy, która ma w szczególności zastosowanie w przypadku tradycyjnych umów o pracę. Pracodawca użytkownik może bez problemu zrezygnować ze świadczenia pracy pracownika skierowanego przed upływem okresu uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej. Umowa o pracę tymczasową, zawarta na czas określony, może być wypowiedziana przez każdą ze stron. Umowa o pracę tymczasową ulega też rozwiązaniu, tak jak w przypadku innych umów o pracę, z przyczyn dotyczących pracownika tymczasowego.

Pomimo ograniczeń i utrudnień w zatrudnianiu pracowników tymczasowych, korzyścią pracodawcy jest przede wszystkim nieponoszenie kosztów rekrutacji pracowników. Pracodawca użytkownik zgłasza jedynie agencji takie kwestie, jak: potrzebę zatrudnienia pracowników tymczasowych, wymagane kwalifikacje, okres zapotrzebowania, miejsce wykonywania pracy oraz wymiar czasu pracy. Pozostałe działania, niezbędne dla pozyskania pracowników, prowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz wypłacania wynagrodzenia, naliczania i odprowadzania podatków itd., wykonuje agencja pracy tymczasowej. Natomiast pracodawca obciążany jest rachunkiem za świadczone usługi, z reguły z odroczonym

²² Szerzej Chobot A., Pachciarek K.: Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego. PiZS 2005, nr 1, s. 23 i nast.

²³ Antydyskryminacyjne postanowienia w odniesieniu do pracy tymczasowej zawiera również ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. DzU nr 99, poz. 1001 ze zm.

²⁴ Zob. art. 241^{25a} kp. Szerzej Florek L., Zieliński T.: Prawo pracy. CH Beck, Warszawa 2007, s. 211 i nast.

terminem płatności, co stanowi również dodatkową korzyść. Wszystko to pozwala niewątpliwie na usprawnienie procesu organizacji pracy i zmniejszenia kosztów pracy.

3. Telepraca

Szczególną formą organizacji pracy w przedsiębiorstwie jest telepraca.²⁵ Istotą telepracy wyznacza wyeliminowanie składnika tradycyjnego stosunku pracy, jakim jest świadczenie pracy w siedzibie pracodawcy na rzecz wykonywania umówionych czynności dla zatrudniającego w wielu różnych miejscach, w ramach struktury jego przedsiębiorstwa, poza siedzibą pracodawcy, czy w ogóle jego przedsiębiorstwa, w tym w domu.²⁶ Idea pracy w domu (*home-based work*) nie jest zjawiskiem nowym.²⁷ Była ona znana już w ubiegłym stuleciu, także w Polsce jako praca nakładczą.²⁸ Telepraca jest jednak całkowicie nową formą pracy, charakteryzującą się: wykorzystaniem technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, przebywaniem pracownika poza zwykłym miejscem pracy, poza siedzibą pracodawcy oraz powtarzalnością wskazanych elementów. Występuje ona w różnych formach i rodzajach. Biorąc pod uwagę formy telepracy, można wyróżnić telepracę: sporadyczną, domową zmienną, domową mobilną, zamorską oraz realizowaną w ramach telecentrów, telechatek i telewiosek. Wyróżniając miejsce wykonywania pracy, można wskazać na występowanie telepracy poza domem, telepracę realizowaną w domu i telepracę mobilną. Czas wykonywania telepracy pozwala wyróżnić: pełny wymiar telepracy, niepełny wymiar telepracy i telepracę domowa zmienną.

Najczęściej przyjmuje się, że telepraca obejmuje wszystkie formy pracy rozproszonej w przestrzeni, wspomaganej przez narzędzia telekomunikacji.²⁹ Tworzą one szczególnie rodzaj więzi z podmiotem zatrudniającym.³⁰ W systemie telepracy mogą być wykonywane prace wyspecjalizowane, związane w szczególności z: przetwarzaniem i udostępnianiem danych, programowaniem, analizą kosztów, tłumaczeniami, pracami redakcyjnymi

²⁵ Zob. szerzej Machol-Zajda L.: Wpływ techniki elektronicznej (informacyjnej) na lokalne rynki pracy, [w:] Horodelski R., Sadowska-Snarska C. (red.)..., s. 156.

²⁶ Więcej na ten temat Zalega T.: Rynek pracy w epoce cywilizacji informacyjnej, „Nowe Życie Gospodarcze” 2002, nr 5, s. 40 i nast.

²⁷ Szerzej w opracowaniu autorki: Baron-Wiaterek M.: Telepraca jako forma elastycznego zatrudniania pracowników, [w:] Głębicka K., Brewiński M. (red.): Wokół polityki społecznej. Księga jubileuszowa dedykowana prof. Julianowi Auleytnerowi, Wyd. PTPS i inni, Warszawa 2008, s. 209 i nast.

²⁸ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, DzU nr 3, poz. 19 z 1996 ze zm. Szerzej Piekarski M., Żabski A.: Umowa o pracę nakładczą. Wyd. PWN, Warszawa 1988.

²⁹ Zob. przegląd definicji przyjmowanych przez autorów zajmujących się telekooperacją w: Moszyński M.: Telepraca jako nowa forma zatrudnienia w Europie. „Rynek Pracy” 2001, nr 11-12, s. 21-22.

³⁰ Zob. szerzej Bednarski M.: E-praca a zmiany w firmie. „Polityka Społeczna” 2004, nr 2, s. 4.

i edytowaniem tekstów, pracami badawczymi i projektowymi, działalnością marketingową itp. Powoduje to, że krąg osób pracujących w ramach telepracy jest ograniczony do przedstawicieli określonych zawodów i specjalności, pracujących w różnych formach organizacyjnych.³¹ Sprawiają one, że pracę w tej formie można wykonywać wyłącznie w domu, albo też przemiennie lub uzupełniająco z pracą w przedsiębiorstwie. Należy podkreślić, że nie stanowi telepracy korzystanie z narzędzi przekazu w sytuacji, kiedy stanowią one jedynie udogodnienie techniczne pracy, a więc w sumie nie powodują zmiany istoty danej pracy.³² Warto podkreślić, że telepracownik może pracować na rzecz jednego lub wielu pracodawców.

Świadczenie pracy w ramach telepracy może być także wykonywane w ramach stosunku pracy, zgodnie z art. 67⁵ § 1 kp. Zatrudnienie pracownicze w formie telepracy cechuje systematyczne (stałe i regularne) wykonywanie przez pracownika pracy poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.³³ Wyróżnia go przede wszystkim: miejsce świadczenia pracy, sposób jej wykonywania oraz rozliczania się z pracy.

Procedura wprowadzania telepracy u danego pracodawcy wymaga udziału pracowników, działających przez związki zawodowe lub ich przedstawicieli. Zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami pracodawca, u którego działają związki zawodowe – chcący stosować u siebie telepracę – obowiązany jest do zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Porozumienie o telepracy powinno określać warunki jej świadczenia w ramach stosunku pracy.³⁴

Zatrudnienie w formie telepracy może stanowić efekt zawarcia umowy o pracę, jak i być efektem zmiany, nawiązanego wcześniej przez strony umownego stosunku pracy, na podstawie porozumienia o zmianie dotychczasowego stosunku pracy, jeżeli taka jest ich zgodna wola. Przekształcenie klasycznego stosunku pracy w telepracę następuje także przez wypowiedzenie zmieniające dokonane w trakcie zatrudnienia.³⁵ Możliwe jest również

³¹ Zob. Pędziwiatr F.: Telepraca i jej implikacje. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2002, nr 2, s. 3 i nast.

³² Oznacza to, że nie stanowią zatrudnienia w formie telepracy stosunki pracy, których istotnym elementem jest podróż służbowa, występująca w decydującej ich części, np. praca akwizycyjna, serwis etc.

³³ Zgodnie z art. 2 pkt. ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, DzU nr 144, poz. 1204 ze zm.

³⁴ Kodeks przyjmuje, że powinno ono zostać zawarte w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji porozumienia. Niedojście w tym terminie do zawarcia porozumienia powoduje, że warunki wykonywania telepracy ustala pracodawca samodzielnie w regulaminie. Pracodawca powinien jednakże starać się uwzględnić w nim propozycje zgłaszane wcześniej przez przedstawicieli związków zawodowych. Również w regulaminie określa warunki zastosowania telepracy pracodawca, który zamierza stosować tę formę zatrudnienia, ale nie działają u niego związki zawodowe. Zanim to uczyni, wymagane jest przeprowadzenie konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

³⁵ Natomiast nie jest możliwe czasowe powierzenie pracownikowi wykonywania pracy na warunkach telepracy, w ramach posiadanych przez pracodawcę uprawnień kierowniczych.

zaprzestanie wykonywania tej formy pracy i powrót do poprzednich warunków świadczenia umówionej pracy. Z wnioskiem takiego przekształcenia stosunku pracy może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik.³⁶

Obok typowych obowiązków wobec pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracodawca zatrudniający telepracownika posiada dodatkowe, o szczególnym charakterze.³⁷ Ponieważ telepraca powoduje ograniczenia możliwości kontrolowania pracownika, w związku z tym pracodawca zatrudniający telepracownika ma prawo kontroli jego pracy w miejscu jej wykonywania, także świadczonej w domu. Jednakże możliwość kontroli przez pracodawcę jest uzależniona od pisemnej zgody pracownika, aby nie naruszać jego prywatności. Pierwsza kontrola, na wniosek pracownika, powinna być przeprowadzona przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Pracownik wykonujący telepracę w ramach stosunku pracy korzysta z takich samych uprawnień pracowniczych jak inni pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Ustawowa regulacja telepracy, znajdująca się w kp, zawiera szereg dodatkowych gwarancji dla telepracownika, które mają spowodować wzmocnienie jego statusu. Zawierają one w sumie gwarancje dla jego sytuacji w przedsiębiorstwie zatrudniającego oraz zmierzają w szczególności do zapobiegania izolacji takiego pracownika od innych zatrudnionych w siedzibie pracodawcy.

Rozwiązania prawne dotyczące telepracy zawarte w kp są niewątpliwie istotne dla sformalizowania zatrudnienia pracowników w tej formie. Kreują one zasady wykonywania pracy poza miejscem prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę, np. w domu, zapewniając jednocześnie podstawowy zakres ochrony socjalnej, przyjęty na zasadzie kompromisu pomiędzy interesami pracownika i pracodawcy. Uregulowana w prawie pracy instytucja telepracy daje szansę na zatrudnienie pracownicze, a więc w ramach stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności osób mieszkających w miejscowościach oddalonych od miejsca pracy, niepełnosprawnych, mieszkańców wsi, młodych kobiet etc., ograniczając uciążliwość dojazdu do miejsca pracy. Dzięki temu telepraca, jako forma elastycznego zatrudnienia, może się przyczynić do godzenia życia zawodowego i rodzinnego, pracy z nauką oraz zatrudnienia w więcej niż jednym miejscu. Zatrudnienie w formie telepracy umożliwia ubiegającemu się o zatrudnienie wybór takiej formy zatrudnienia zarówno podczas nawiązywania stosunku pracy, jak i przekształcenia istniejącego stosunku pracy w trakcie zatrudnienia. Ograniczeniem możliwości wykonywania telepracy jest przede wszystkim to, że

³⁶ Jest on wiążący dla drugiej strony umowy o pracę, jeżeli zostanie złożony w okresie trzech miesięcy od dnia podjęcia zatrudnienia w formie telepracy.

³⁷ Polegają one na: dostarczeniu niezbędnego sprzętu, spełniającego wymagania odnoszące się do maszyn i innych urządzeń technicznych, ubezpieczeniu sprzętu, pokryciu kosztów związanych z instalacją, serwisem i konserwacją sprzętu oraz zapewnieniu pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu.

nie odnosi się ona jednak do dowolnych zawodów i specjalności. Telepracownikami mogą być osoby, które nie tylko posiadają odpowiednie kwalifikacje, ale także odpowiednie cechy i możliwości wykonywania pracy na odległość, bowiem wynik ich pracy zostaje przekazany pracodawcy w formie przekazu informatyczno-komunikacyjnego. Stosowanie telepracy może wpływać pozytywnie na pracowników, znajdujących się w grupie zawodów posiadających odpowiednie kwalifikacje niezbędne dla pracy, która może być wykonywana poza zakładem pracy i której wyniki mogą być przekazywane za pośrednictwem technologii teleinformatycznych. Pracownicy, poza możliwością pracy w domu, uzyskują np. poprawę motywacji, zwiększenie odpowiedzialności osobistej, poczucie zadowolenia z uczestnictwa w pracy stosującej nowoczesne formy organizacji pracy itp.³⁸

Dla przedsiębiorcy zatrudnienie pracownika w tej formie oznacza możliwość pozyskania zasobu pracy także spośród osób mieszkających np. tam, gdzie występuje gorsza sytuacja na rynku pracy. Stosowanie telepracy przez pracodawców powinno mieć także wpływ na obniżenie kosztów prowadzonej działalności, w tym kosztów przeznaczonych na zatrudnienie pracowników i w zakresie utrzymania stanowisk pracy. Jednakże, aby korzystać z telepracy, pracodawca musi zaangażować własne środki lub wypłacać pracownikowi ekwiwalent za używanie sprzętu należącego do pracownika.

Praca na odległość sprawia trudności i problemy dla obu stron.³⁹ Przede wszystkim wprowadzenie regulacji telepracy do kp spowodowało utrudnienia dla pracodawców, którzy dotąd z niej korzystali w ramach konstrukcji zadaniowego czasu pracy. Są także korzyści z telepracy.⁴⁰ Jej rozwój może prowadzić do zasadniczej zmiany modelu rynku pracy, a także przekształcać relacje pomiędzy podmiotami tej pracy, na rzecz współpracy, bazując na wspólnie realizowanej działalności, zamiast tradycyjnej relacji pracownik-pracodawca. Tworzy to przesłanki do tego, aby w wertykalnym przedsiębiorstwie przyszłości, opierającym się na zarządzaniu wiedzą, wykorzystującym dynamicznie rozwijającą się technikę, sukces zależał od umiejętności, kwalifikacji itp. posiadanych zasobów kapitału ludzkiego, którego wykorzystanie może następować przez różne elastyczne formy prawne zatrudnienia.

³⁸ Szerzej pisze o tym Machol-Zajda L.: Telepraca – nowa forma zatrudnienia, [w:] Frieske K.W. (red.): Deregulacja polskiego rynku pracy. Wyd. IPiSS, Warszawa 2003, s. 147 i nast.

³⁹ Hus U.: Teleworking – limits and possibilities. „Employment Review” 1996, no. 13, p. 6 i nast.; Depta R.: Teleworking jako alternatywna forma pracy w przyszłości. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 4, s. 10.

⁴⁰ Zob. Chobot A.: Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji. PWN, Warszawa 1997, s. 154 i nast.

Zakończenie

Analiza regulacji prawnych pracy tymczasowej i telepracy wskazuje, że jakkolwiek są one krokiem naprzód w kierunku uelastycznienia zatrudnienia w Polsce, to jednak stanowią cząstkową próbę modernizacji prawa pracy. Wskazane w niniejszym opracowaniu formy organizacji pracy, pozwalające na większą elastyczność pracodawcy i pracowników, są w sposób szczegółowy reglamentowane. Celem ich jest tworzenie systemu bezpieczeństwa osób decydujących się na pracę w ramach odmiennej od klasycznej organizacji pracy. Oznacza to, że tendencjom liberalizowania stosunków pracy przeciwstawia się jednak postulat zapewnienia ochrony świadczącym pracę w różnych formach prawnych, które nie do końca są adekwatne do potrzeby zapewnienia rzeczywistej ich ochrony. Należy jednak podkreślić, że występuje zbyt wiele ograniczeń prawnych, które świadczą o niezrozumieniu istoty elastycznych form zatrudnienia oraz ich znaczenia w praktyce funkcjonowania przedsiębiorstwa i rynku pracy.

Bibliografia

1. Bednarski M.: E-praca a zmiany w firmie. „Polityka Społeczna” 2004, nr 2.
2. Chobot A., Pachciarek K.: Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego. PiZS 2005, nr 1.
3. Chobot A.: Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji. PWN, Warszawa 1997.
4. Ciupka T.: Praca tymczasowa w świetle przepisów państw członkowskich UE. Monitor Prawa Pracy 2007, nr 3.
5. Depta R.: Teleworking jako alternatywna forma pracy w przyszłości. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 4.
6. Florek L., Zieliński T.: Prawo pracy. CH Beck, Warszawa 2007.
7. Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., Salwa J. (red.): Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis, Warszawa 2003.
8. Hajn Z.: Nietypowe umowy o pracę, [w:] Sanetr W. (red.): Europeizacja polskiego prawa pracy. Scholar, Warszawa 2004.
9. Huws U.: Teleworking – limits and possibilities. „Employment Review” 1996, No. 613.
10. Kołodko G.: Przedsiębiorczość intelektualna a trwały rozwój gospodarczy europejskich krajów postsocjalistycznych, [w:] Nowa gospodarka i jej implikacje dla długookresowego wzrostu w krajach postsocjalistycznych, PWN, Warszawa 2001.
11. Kryńska E.: Dylematy polskiego rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2001.

12. Lis S., Santarek K., Strzelczyk S.: Organizacja elastycznych systemów produkcyjnych. PWN, Warszawa 1994.
13. Machol-Zajda L.: Wpływ techniki elektronicznej (informacyjnej) na lokalne rynki pracy, [w:] Horodelski R., Sadowska-Snarska C. (red.): Rynek pracy u progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne. Wyd. IPiSS, WSE, Białystok-Warszawa 2003.
14. Machol-Zajda L.: Telepraca – nowa forma zatrudnienia, [w:] Frieske K.W. (red.): Deregulacja polskiego rynku pracy. Wyd. IPiSS, Warszawa 2003.
15. Makowski D.: Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia. Difin, Warszawa 2006.
16. Moszyński M.: Telepraca jako nowa forma zatrudnienia w Europie. „Rynek Pracy” 2001, nr 11-12.
17. Perechuda K.: Metody zarządzania przedsiębiorstwem. Wrocław 1999.
18. Pędziwiatr F.: Telepraca i jej implikacje. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2002, nr 2.
19. Piekarski M., Żabski A.: Umowa o pracę nakładczą. PWN, Warszawa 1988.
20. Ray J.E.: Droit du travail vivant. Edition Liaisons, 1998.
21. Skowron-Mielnik B.: Formy organizacji pracy jako czynnik kreowania zatrudnienia, [w:] Horodelski R., Sadowska-Snarska C. (red.): Rynek pracy u progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne. Wyd. IPiSS, WSE, Białystok-Warszawa 2003.
22. Sobczyk A.: Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Zakamycze, Warszawa 2005.
23. Świątkowski A.: Polityka społeczna i prawo pracy wobec bezrobocia. PiP 2002, nr 8.
24. Wratny J.: Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy, [w:] Frieske K.W. (red.): Deregulacja polskiego rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2003.
25. Wratny J.: Prawo pracy a bezrobocie. Kilka refleksji. PiZS 2005, nr 8.
26. Zalega T.: Rynek pracy w epoce cywilizacji informacyjnej. „Nowe Życie Gospodarcze” 2002, nr 5.

Recenzenci: prof. dr hab. inż. Małgorzata Gableta
prof. dr hab. inż. Józef Bendkowski