

Received: 28.01.2021  
Accepted: 3.05.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 147-157  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6087  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Jerzy Wratny\*

## ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA. PANORAMA ZAGADNIEŃ Z PERSPEKTYWY PRAWA PRACY

### FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT. A PANORAMIC VIEW OF THE ISSUES FROM PERSPECTIVE OF LABOUR LAW

**Streszczenie:** W artykule zdefiniowano pojęcie elastycznych form zatrudnienia oraz dokonano ich przeglądu z uwzględnieniem rozwiązań w zakresie czasu pracy i zatrudnienia na podstawie umów prawa cywilnego. Poddano analizie przesłanki rozwoju tych form z podziałem na przesłanki technologiczne, gospodarcze i społeczne. Zwrócono uwagę na ambiwalentność tych form zatrudnienia niosących ze sobą zarówno korzyści, jak i zagrożenia. Ukazano rolę państwa i prawa pracy w zakresie ochrony pracowników przed negatywnymi skutkami niektórych rozwiązań.

**Słowa kluczowe:** elastyczne formy zatrudnienia, zatrudnienie nietypowe, czas pracy, zatrudnienie cywilnoprawne, *flexicurity*

**Summary:** The notion and the classification of the flexible forms of employment including working time solutions and work carried out under civil law contracts have been presented in the study. The premises of the growing flexibility of employment in technological, economic and social aspects have been discussed as well. According to the opinion of the author flexibility of employment is an ambiguous phenomenon having at the same time chances and threats both. Although the role of the state and legal system is to protect workers from negative results of some solutions.

**Keywords:** flexible forms of employment, atypical employment, working time, employment under civil law, *flexicurity*

## WPROWADZENIE

Powszechnie utrzymuje się przekonanie, że przyszłość prawa pracy związana jest ściśle z rozwojem elastycznych form zatrudnienia. Niniejszy artykuł stanowi próbę całościowego spojrzenia na złożoną problematykę stosowania tych form. Z konieczności ma charakter

---

\* prof. dr hab.; Instytut Nauk Prawnych PAN. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: [jerzy\\_wratny@poczta.onet.pl](mailto:jerzy_wratny@poczta.onet.pl)

szkicowy i upraszczający. Kolejno omówione zostaną kwestie terminologiczne, charakterystyka poszczególnych form, przesłanki ich wdrażania do praktyki gospodarczej oraz dokonana zostanie ich ocena pod względem korzyści i zagrożeń, jakie ze sobą niesie pogłębiająca się elastyczność zatrudniania.

## 1. UWAGI TERMINOLOGICZNE

Pierwszym skojarzeniem, jakie nasuwa się w związku z określeniem „formy elastyczne”, jest myśl, że chcemy się skupić na rozwiązaniach nowoczesnych, czyli, mówiąc w uproszczeniu, wprowadzonych do praktyki nie wcześniej niż na przełomie wieków, bądźż których zastosowania lub rozwoju można się spodziewać w bliskiej przyszłości.

Zgodnie z tym kryterium do form nowoczesnych, charakteryzujących się jednocześnie elastycznością, można zaliczyć m.in. zatrudnienie tymczasowe i telepracę w jej różnych odmianach. Dygresyjnie zauważmy jednak, że „nowość” form zatrudnienia jest sprawą względną. Nie każda bowiem forma kwalifikowana jako elastyczna zawiera w sobie cechę nowości. Na przykład zatrudnienie terminowe bądźż praca w niepełnym wymiarze czasu pracy były w przeszłości zawsze możliwe i praktykowane, chociaż ich regulacja prawna podlegała zmianom. Tym bardziej dotyczy to zatrudnienia w oparciu o wypracowane w prawie rzymskim konstrukcje prawa cywilnego, które przez wieki stanowiły podstawę świadczenia usług będących odpowiednikiem współcześnie rozumianego zatrudniania. W przypadku zatrudnień, o których mowa, cecha nowości nie jest związana z definicją tych form, ale ze wzrastającym współcześnie w wielu krajach **zasięgiem** ich stosowania w praktyce gospodarczej. To właśnie kryterium zadecydowało o przyjętych przez autora ramach opracowania.

Wstępną kwestią terminologiczną zasługującą na rozważenie jest stosunek pojęć elastyczności i nietypowości zyskujących współcześnie na znaczeniu rodzajów zatrudnienia. Antonimem zatrudnienia nietypowego jest zatrudnienie typowe, które można określić jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (lub na innej podstawie prawnopracowniczej), zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu, wykonywane na rzecz pracodawcy w wyznaczonym miejscu, z reguły w siedzibie pracodawcy, w stałych godzinach, w warunkach sprawowania przez pracodawcę bieżącego kierownictwa nad świadczeniem pracy (por. art. 22 § 1 kp)<sup>1</sup>.

Odstępstwa pod tym czy innym względem od wymienionych cech charakteryzują zaś w mniejszym lub większym stopniu pracę nietypową.<sup>2</sup> Jeśli zaś chodzi o sposób rozumienia pojęcia elastyczności form zatrudnienia, to można, moim zdaniem, uznać, że zakresowo nie odbiega ono od pojęcia nietypowości. Pod tym względem „nietypowe” równa się zatem „elastyczne”. Ten drugi przymiotnik jest jednak treściowo bogatszy, ponieważ wskazuje dodatkowo na **funkcję** stosowanych rozwiązań. Jest nią z założenia efektywniejsze, niż przy zastosowaniu którejkolwiek z cech wzorca typowego, dostosowanie warunków zatrudnienia do potrzeb pra-

<sup>1</sup> Por. m.in. J. Florczak, *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź 2017, s. 17.

<sup>2</sup> W związku z rozwojem form nietypowych nasuwa się wątpliwość, czy tak zdefiniowana praca typowa pozostaje nadal niekwestionowanym punktem odniesienia. Za utrzymaniem przytoczonej definicji przemawia jednak tradycja oraz sposób ujęcia „materiału normatywnego” zarówno na poziomie międzynarodowym i europejskim, jak i krajowym (kodeks pracy). J. Florczak trafnie zauważa, że „typowość” nie implikuje „powszechności”, tamże, s. 17-18.

codawcy lub/i pracownika, np. praca zdalna w domu zamiast w biurze – siedzibie pracodawcy lub rozliczanie się wynikami pracy zamiast przepracowaniem określonej liczby godzin<sup>3</sup>.

## 2. PRZEGLĄD ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Według tradycyjnej klasyfikacji do form nietypowych/elastycznych zalicza się zatrudnienie na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę tymczasową oraz telepracę; nie jest to jednak w żadnej mierze katalog zamknięty<sup>4</sup>. Wspólnym mianownikiem wymienionych form jest ich istotny wpływ na sytuację prawną i faktyczną stron stosunku pracy. W przypadku pracy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy zobowiązanie pracownika odnosi się do ekstensywnej strony świadczenia pracy. Określa ilość czasu, przez który pracownik zobowiązany jest świadczyć pracę w skali trwania więzi prawnej łączącej go z pracodawcą lub w skali jednostek czasu: godzin, tygodni, miesięcy. Z tych powodów można się doszukiwać, co dotyczy zwłaszcza pracy niepełnoetatowej, pokrewieństwa tych form z elastycznymi rozwiązaniami w dziedzinie czasu pracy. Z kolei praca tymczasowa jest rozwiązaniem o charakterze organizacyjnym (wielopodmiotowość stosunku pracy po stronie pracodawców)<sup>5</sup>; zaś telepraca jest uwarunkowana technologicznie (zastosowanie urządzeń umożliwiających porozumiewanie się na odległość). Znanym współcześnie nietypowym i elastycznym rozwiązaniem w dziedzinie organizacji pracy jest tzw. system pracy **dzielonej**, czyli **jobsharing**. Polega on na dzieleniu stanowiska pracy, czyli powierzeniu wykonywania zadań przypisanych do jednego, w zasadzie pełnoetatowego stanowiska, dwóm lub więcej osobom. Poszczególne odmiany pracy dzielonej różnią się liczbą współdziałających ze sobą pracowników i sposobem dzielenia zadań, w czym mieści się m.in. obowiązek wzajemnego zastępowania się pracowników przypisanych do danego stanowiska pracy. W Polsce, jak dotychczas, brak jest wyraźnych podstaw prawnych do stosowania tej formy zatrudnienia, chociaż podejmowane były próby jej uregulowania<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Na potrzeby polityki kadrowej w literaturze rozróżnia się elastyczność numeryczną i funkcjonalną. „Elastyczność numeryczna (zewnętrzna) oznacza zdolność pracodawcy do dostosowywania liczby pracowników do zmieniającej się sytuacji gospodarczej lub szerzej do zmian warunków zewnętrznych”. Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 48. Elastyczność funkcjonalna odnosi się zaś do możliwości przesuwania pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa do innych zadań w celu jak najlepszego ich wykorzystania, stosownie do potrzeb pracodawcy w zmienionych warunkach gospodarowania. W literaturze rozróżnia się także elastyczność czasu pracy i elastyczność płacową. Z punktu widzenia problematyki zatrudnienia interesuje nas zwłaszcza pierwszy rodzaj elastyczności (elastyczność numeryczna).

<sup>4</sup> Z. Hajn do nietypowych (elastycznych) form zatrudnienia zalicza pracę na podstawie umów terminowych, pracę tymczasową, nieodpłatne oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy, pracę na wezwanie, telepracę oraz pracę na projektach, tamże s. 56 i n. Według E. Kryńskiej formami takimi są: kontraktowanie pracy(?), umowy o pracę na czas określony, zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy, praca dorywcza, programy rynku pracy, samozatrudnienie, wypożyczenie pracowników, dzielenie pracy, zmienny czas pracy, praca na wezwanie, praca na telefon, praca w domu, telepraca. E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, red. E. Kryńska, Warszawa 2001, s. 32-35.

<sup>5</sup> Do tej kategorii rozwiązań w szerokim tego słowa znaczeniu można, w moim przekonaniu, zaliczyć tzw. klauzule autonomiczne uzupełniające treść „właściwego” stosunku pracy, jak przykładowo stosowaną niegdyś klauzulę stanowiącą podstawę tzw. grupowej organizacji pracy czy współcześnie m.in. umowę o zakazie konkurencji (por. art. 101<sup>1</sup>-101<sup>4</sup> kp).

<sup>6</sup> Zarys regulacji prawnej pracy dzielonej uwzględniono w art. 25 przygotowanego w 2007 r. przez Komisję Kodyfikacyjną projektu kodeksu pracy. Projekty kodeksu pracy i zbiorowego kodeksu pracy opublikowano w 2010 r. w Wydawnictwie Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

### 3. ELASTYCZNY CZAS PRACY

Sprawą sporną pozostaje kwestia, na ile do elastycznych form zatrudnienia można zaliczyć, odbiegające od przyjętego wzorca, oferowane przez ustawodawcę stronom stosunku pracy unormowania dotyczące czasu pracy (por. przepisy działu szóstego kp). Nie mamy w tym przypadku do czynienia z wyraźnie wyodrębnionym rodzajem stosunku pracy, jak umowa o pracę na czas określony, umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o pracę tymczasową czy telepraca, ale z fragmentarycznym ukształtowaniem pod pewnymi względami praw i obowiązków stron danego stosunku pracy<sup>7</sup>. W perspektywie postępujących zmian prawa pracy rozwiązania z zakresu czasu pracy dla uelastycznienia więzi prawnej łączącej strony stosunku pracy mają znaczenie kluczowe. Problemem jest w tym przypadku pojęcie i praktyka **równoważenia** czasu pracy, czyli zagospodarowanie go w sposób odbiegający od wzorca przyjętego w kodeksie pracy: 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo z wyznaczeniem okresu rozliczeniowego, w którym czas pracy powinien się zbilansować<sup>8</sup>. Już zresztą przepis ustanawiający podstawowe normy czasu pracy (art. 129 § 1 kp) operuje wielkością przeciętną tygodnia pracy, wyznaczając odpowiedni okres rozliczeniowy. Najpełniej jednak zasada równoważenia czasu pracy realizowana jest w systemie równoważnego czasu pracy w jego wersji podstawowej (art. 135 kp) oraz w poszczególnych wariantach tego systemu (por. art. 136 i 137 kp). W kierunku poszerzenia możliwości rozliczania czasu pracy w dłuższych odcinkach zmierzają rozwiązania i postulaty zmian pod hasłem uelastycznienia prawa pracy. Przykładowo, głównym założeniem nowelizacji kodeksu pracy z 2013 r. było stworzenie pod określonymi warunkami możliwości wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy nawet do 12 miesięcy (tzw. anualizacja). Zbyt daleko idąca wydaje się natomiast propozycja rezygnacji z 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy przy zachowaniu przeciętnej 40-godzinnej normy tygodniowej oraz ustawowych okresów wypoczynku<sup>9</sup>, co byłoby równoznaczne z dopuszczeniem stosowania równoważnego czasu pracy, bez względu na okoliczności obiektywnie uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją (por. art. 135 § 1 kp).

Zasługującym na uwagę elastycznym rozwiązaniem jest **ruchomy** czas pracy polegający na stworzeniu możliwości stosowania zmiennych godzin rozpoczynania pracy w poszczególnych dniach, o czym decyduje pracodawca bądź pracownik (art. 140<sup>1</sup> kp).

Najwyższym stopniem elastyczności charakteryzuje się jednak system **zadaniowego** czasu pracy (art. 140 kp). Pracownik zatrudniony w tym systemie wykonuje powierzone mu zadania w warunkach niesprawowania przez pracodawcę bieżącego nadzoru nad jego pracą; samodzielnie organizuje sobie pracę, jak również samodzielnie określa jej rozkład i tempo. „Rozliczany” jest nie z godzin pracy, ale z wykonania zadań. Pracodawcę tylko pośrednio wiążą ustawowe normy czasu pracy. Brak takiego związania oznaczałoby, że praca nie jest wykonywana w ramach zatrudnienia pracowniczego. Według niektórych ujęć w razie zastosowania zadaniowego czasu

<sup>7</sup> Z. Hajn do elastycznych rozwiązań w dziedzinie czasu pracy zalicza pracę w niepełnym wymiarze, pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w dni wolne, dyżury pracownicze, rozwiązania organizacyjne, w tym okresy rozliczeniowe. Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, s. 80 i n.

<sup>8</sup> Podobnie uważał Z. Chobot, według którego „system elastycznego czasu pracy opiera się (...) zazwyczaj na przeciętnej normie tygodniowej w przyjętym okresie rozliczeniowym i zróżnicowanych maksymalnych normach wydłużeń dobowych czasu pracy”. Z. Chobot, *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, Poznań 1998, s. 46.

<sup>9</sup> Por. K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016, s. 204 i n.

pracy mamy do czynienia z zadaniowo-wynikową formułą stosunku pracy, którą przeciwstawia się tradycyjnej formule czasowo-porządkowej<sup>10</sup>. W przypadku pierwszej z nich stosunek pracy, kwalifikowany tradycyjnie jako zobowiązanie starannego działania, nabiera cech zobowiązania rezultatu. Spostrzeżenie to – w różnym stopniu – dotyczy także niektórych innych znajdujących współcześnie zastosowanie form elastycznego zatrudnienia.

#### 4. ZATRUDNIENIE CYWILNOPRAWNE

Szczególne zainteresowanie w doktrynie i praktyce budzi problematyka **niepracowniczych** form zatrudnienia. Chodzi zwłaszcza o pracę wykonywaną na podstawie umów prawa cywilnego<sup>11</sup>. Należy w tym przypadku rozróżnić „klasyczne” umowy nazwane, uregulowane w kodeksie cywilnym, jak zwłaszcza umowa o dzieło (art. 627 kc) czy umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 kc), oraz umowy „hybrydowe”, niemające podstaw kodeksowych, ale zaliczane do nietypowych form zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym, takie jak kontrakt menedżerski i tzw. samozatrudnienie; charakter cywilnoprawny przypisuje się również pracy nakładczej. W projekcie kodeksu pracy z 2007 r. zatrudnienie niepracownicze zdefiniowano jako zatrudnienie poza stosunkiem pracy osoby, która zobowiązana jest do osobistego wykonywania na rzecz jednego podmiotu zatrudniającego pracy o charakterze ciągłym (powtarzającym się) za wynagrodzeniem przekraczającym połowę minimalnego wynagrodzenia (art. 462 projektu). Istotną cechą zatrudnienia cywilnoprawnego jest więc występowanie podmiotu zatrudniającego będącego odpowiednikiem pracodawcy w stosunkach pracy<sup>12</sup>. Jest to cecha odróżniająca pojęcie osoby pozostającej w z a t r u d n i e n i u cywilnoprawnym od wykonawcy usługi bądź dzieła wchodzącego w stosunki umowne z nieokreśloną z góry liczbą kontrahentów. Ta forma zatrudnienia jest dla pracodawcy, co oczywiste, tańsza i wygodniejsza od zatrudnienia pracowniczego, ponieważ wykonawcom nie przysługują uprawnienia pracownicze (ochrona więzi prawnej, rygory dotyczące czasu pracy, urlop wypoczynkowy itp.). Tym samym dla zatrudnionych jawi się ona z reguły jako mniej korzystna<sup>13</sup>. Podobieństwo sytuacji faktycznych osób zatrudnionych na podstawach pracowniczych i cywilnoprawnych przemawia za zbliżaniem statusów prawnych obu grup. Aktualnie przejawem tego zbliżania jest przyznanie zatrudnionym w ramach stosunków cywilnoprawnych (wykonujących pracę zarobkową) prawa koalicji (co wpływa m.in. na ich zdolność układową) oraz określonych ustawowo minimalnych godzinowych stawek wynagrodzenia.

<sup>10</sup> Por. Z. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 130.

<sup>11</sup> Por. m.in. L. Florek, *Zatrudnienie niepracownicze*, „Rynek Pracy” 2017, nr 3. Na przeciwnym biegunie względem zatrudnienia cywilnoprawnego znajdują się regulowane w zasadzie prawem administracyjnym formy zatrudnienia funkcjonariuszy objętych pragmatykami służbowymi (zwłaszcza tzw. służby mundurowe), sytuacja prawnopracownicza osób na wysokich stanowiskach państwowych (zatrudnienie ustrojowe) oraz praca więźniów (zatrudnienie penalne), do pewnego stopnia także tzw. zatrudnienie subsydiowane. Problematykę zatrudnienia na podstawie norm prawa administracyjnego pozostawiam poza ramami niniejszego opracowania.

<sup>12</sup> Z tego względu na krytykę zasługuje określenie „samozatrudnienie”. W tym przypadku mamy bowiem do czynienia – nie inaczej niż w pozostałych formach zatrudnienia – z wykonywaniem pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, który w rzeczywistości zatrudnia „samozatrudnionego”. Por. trafne uwagi W. Sanetry w esejju *Samozatrudnienie – czyli jak dać rzeczy odpowiednie słowo*, PiZS 2018, nr 9.

<sup>13</sup> Nie można jednak zaprzeczyć, że w indywidualnych przypadkach zatrudnionemu może odpowiadać wybór cywilnoprawnej podstawy zatrudnienia w szczególności ze względu na większą swobodę przy wykonywaniu umówionej pracy (brak podporządkowania będącego cechą stosunku pracy).

Dalej idące propozycje konwergencji jak ochrona trwałości stosunku pracy czy też prawo do urlopu wypoczynkowego nawet w ograniczonym wymiarze muszą się liczyć z niepodważalnym założeniem, zgodnie z którym statusy obu grup zatrudnionych nie mogą być zrównane, a nawet nadmiernie ujednolicone, gdyż przeczyłoby to funkcji zatrudnienia cywilnoprawnego, które powinno mieć dla stron charakter opcjonalny. Zbliżanie sytuacji prawnej w konkretnym przypadku może oczywiście następować na drodze umownej.

W nawiązaniu do rozważanej tu problematyki (wzbogacania palety form zatrudnienia) pozostaje koncepcja zastąpienia terminu „prawo pracy” na płaszczyźnie legislacyjnej, naukowej i dydaktycznej, terminem „prawo zatrudnienia” jako bardziej pojemnym i adekwatnym do współczesnych trendów. Jednakże koncepcja taka, zakładająca m.in. zastąpienie kodeksu pracy aktem prawnym noszącym nazwę kodeksu zatrudnienia, wydaje się co najmniej przedwczesna. Narusza bowiem utrwaloną tradycję i „negliżuje” niemożliwą do pełnego zatarcia różnicę między zatrudnieniem pracowniczym a niepracowniczym. Stopniowa, pożądana ewolucja statusu prawnego „pracowników cywilnoprawnych”, do których na równi z pracownikami *sensu stricto* stosuje się, przyjmowane w prawie międzynarodowym i europejskim, określenie *workers*, może dokonywać się w ramach obecnej geometrii aktów prawnych. Trafnym rozwiązaniem wydaje się, jak to przyjęto w projekcie kodeksu pracy z 2007 r., unormowanie problematyki zatrudniania niepracowniczego w ramach wyodrębnionej części (księgi) kodeksu pracy.

## 5. POSTĘP TECHNOLOGICZNY

Przejdźmy teraz do omówienia **przesłanek** bujnego rozwoju w wielu współczesnych rozwiniętym krajach, w tym w Polsce, elastycznych form zatrudnienia oraz wynikających stąd wniosków dla polityki prawa. Przesłanki te można podzielić na technologiczne, gospodarcze i społeczne.

Największe znaczenie, jak się wydaje, ma nieustanny i coraz bardziej przyspieszony **postęp technologiczny**. W wyniku rewolucji technologiczno-informatycznej nastąpiła zmiana sposobu produkcji, w związku z czym odszedł w przeszłość tzw. fordowski model zatrudniania robotników fabrycznych, do których znajdował zastosowanie, zdefiniowany wyżej, typowy stosunek pracy. Postęp technologiczny stworzył potrzebę, a zarazem możliwość zastosowania nowoczesnych rozwiązań w dziedzinie zatrudniania, których najbardziej ewidentnym przykładem jest telepraca (w wielu jej wariantach).

Współcześnie pojawiają się coraz bardziej zaawansowane technologicznie metody pozyskiwania pracowników z wykorzystaniem sieci. Należy do nich, będące rezultatem kolejnych odsłon rewolucji technologicznych, zatrudnienie na platformach cyfrowych tzw. pracowników „tłumnych” (*crowd workers*), których stosunek prawny nawiązuje się poprzez wejście na platformę traktowaną jako *sui generis* bezosobowy pracodawca; taki system pracy określa się mianem uberyzacji usług<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Por. m.in. A.M. Świątkowski, *Nowe nietypowe formy zatrudnienia w epoce postindustrialnej*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 1.

## 6. PRZESŁANKI GOSPODARZE I EPIDEMICZNE

Przesłanki **gospodarcze** określają sposób postępowania przedsiębiorców – pracodawców, którzy, kierując się logiką rynku, dążą do maksymalizacji zysku poprzez minimalizację kosztów, na ile jest to w danych warunkach możliwe. Drogą do obniżania kosztów jest zaś m.in. racjonalizacja procesów pracy i dostosowanie ich do potrzeb przedsiębiorstwa, a więc w szczególności wprowadzanie nietypowych i elastycznych form zatrudnienia. Ten kierunek działań wymusza w szczególności czynnik konkurencji. Był on zawsze obecny w życiu gospodarczym, ale współcześnie zyskuje jeszcze na znaczeniu w wyniku postępującej integracji rynków zarówno w skali regionalnej, jak i globalnej. Przedsiębiorcy zmuszeni są do sprostania konkurencji nie tylko na rynku krajowym, ale również w coraz większym stopniu na rynkach międzynarodowych opanowanych przez ponadnarodowe korporacje. W efekcie następuje m.in. zauważana wszędzie ucieczka od bezterminowych umów o pracę, co zapewnia łatwe rozstanie ze zbytelnymi w danych warunkach pracownikami.

Do rozwoju elastycznych form zatrudnienia przyczyniają się nawracające co pewien czas kryzysy gospodarcze, sprawiające, że warunki konkurencji przesądzające o przetrwaniu i kondycji firm stają się jeszcze trudniejsze. Kryzys sprawia, że pracodawcy zmuszani są częściej uciekać się do zwolnień grupowych. Wówczas elastyczne formy zatrudnienia, np. równoważenie czasu pracy w dłuższych okresach rozliczeniowych, postrzegane są jako rozwiązania alternatywne wobec konieczności dokonywania kosztownych zwolnień, zaś pracownikom pozwalają one zachować miejsca pracy.

Bieżący kryzys wywołany rozprzestrzenieniem się koronawirusa spowodował na niespotykaną wcześniej skalę zapotrzebowanie na pracę **zdalną**. Wiele wskazuje na to, że stosowanie tego systemu pracy, przewidzianego na razie przepisami ustawy z 2 marca 2020 r., później parokrotnie nowelizowanymi<sup>15</sup>, utrwali się nawet po wygaśnięciu pandemii, zastępując w znacznym stopniu stacjonarny sposób świadczenia pracy biurowej. W tym kierunku zmierną sygnalizowane od lipca 2020 r. propozycje zmian w kodeksie pracy<sup>16</sup>. W myśl przepisów, o których mowa, pracodawca ma prawo wskazać pracownikowi w drodze polecenia, a więc samodzielnie, bez pytania o jego zgodę, miejsce świadczenia pracy poza siedzibą zakładu pracy. Uchyła się zatem uwarunkowania związane ze stosowaniem telepracy na podstawie obowiązujących obecnie przepisów art. 67<sup>15</sup>-67<sup>17</sup> kp, w szczególności wymóg uzyskania zgody pracownika na zatrudnienie w formie telepracy. Przyjęty kształt regulacji prawnej przesądzi o tym, czy stosunek pracy generalnie przekształci się w skrajnie elastyczną i liberalną z punktu widzenia pracodawcy więz prawną, czy też praca zdalna w nowej wersji będzie miała zasięg ograniczony i bardziej tradycyjny.

## 7. PRZESŁANKI SPOŁECZNE

Istotną rolę w zakresie rozwoju elastycznych form zatrudnienia odgrywają **przesłanki społeczne**. Umownie za kryterium ich wyodrębnienia można, jak sądzę, uznać rozwiąza-

<sup>15</sup> Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374). Przepisy ustawy omawiają m.in. Ł. Pisarczyk i A. Boguska w artykule *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5.

<sup>16</sup> Mówił o tym wielokrotnie prezydent A. Duda w toku kampanii wyborczej.

nia uzasadnione dobrem i interesem pracowników, a więc stanowiące realizację postulatów humanizacji pracy podporządkowanej (odpowiednio odnosi się to w pewnej mierze do świadczących pracę w formach niepracowniczych). W przypadku tego rodzaju rozwiązań może, chociaż nie musi, występować rozbieżność interesów obu stron stosunku pracy.

W związku z poszukiwaniem innowacyjnych form zatrudnienia i czasu pracy pozostaje szeroko rozważana w literaturze koncepcja równowagi między pracą a życiem (z ang. Work Life Balance, w skrócie WLB). W przytoczonej formule mamy na myśli dychotomiczny podział, który można scharakteryzować jako zrównoważone współistnienie sfery życia zawodowego i pozazawodowego określanego konwencjonalnie jako czas wolny od pracy, w szczególności praca nie powinna zawłaszczać życia pozazawodowego.

W kwestii WLB należy zwrócić uwagę na dokonujące się współcześnie zmiany w obyczajowości. W odczuciu młodego pokolenia wchodzącego na rynek pracy (tzw. pokolenie Y) czas wolny, w którym pracownicy mogą realizować swoje potrzeby i zainteresowania pozazawodowe, przedstawia dla nich o wiele większą wartość niż dla starszych pracowników (pokolenie X). Przyjazne pracownikom elastyczne formy zatrudnienia powinny więc mieć na celu m.in. ochronę ich czasu wolnego. Służy temu w zasadzie praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w różnych jej odmianach, co jednak z innego punktu widzenia jest dla pracownika niepełnoetatowego niekorzystne (niższa płaca, bo pozostająca w proporcji do umówionego czasu świadczenia pracy). Pożądanym, zwłaszcza dla młodych pracowników, rozwiązaniem jest zapewnienie im swobody przy realizacji zadań (wybór czasu efektywnej pracy, rytm pracy, przerwy), a więc zminimalizowanie czynnika bieżącej kontroli (podporządkowania) przy świadczeniu pracy. Warunki te spełnia w szczególności telepraca/praca zdalna, zadaniowy czas pracy oraz ruchomy czas pracy w wersji polegającej na umożliwieniu kształtowania dobowego rozkładu czasu pracy przez samego pracownika.

Szczególne znaczenie dla rozwoju elastycznych form zatrudnienia ma polityka **pro-rodzina** państwa, której bezpośrednim celem jest m.in. zapewnianie równowagi między pracą a sferą pozazawodową wypełnioną obowiązkami związanymi z opieką i wychowaniem małego dziecka. Biorąc pod uwagę ten aspekt, można formułę WLB zastąpić węższą formułą: WFLB (**Work Family Life Balance**). W związku z postulatem zapewnienia równowagi między pracą a życiem rodzinnym pozostaje problem różnie interpretowanej dopuszczalności łączenia świadczenia pracy z wykorzystywaniem urlopów przysługujących matce małego dziecka lub innym osobom, w szczególności jego ojcu. Dopuszczalność podejmowania pracy zawodowej (lub innych zajęć) przez beneficjentów tego rodzaju urlopów ma m.in. zapobiegać traceniu przez kobiety pozycji na rynku pracy, co może prowadzić do ich zawodowej marginalizacji. Najbardziej interesującym teoretycznie i praktycznie rozwiązaniem z dziedziny WFLB jest dopuszczalność zatrudnienia osoby korzystającej z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do pół etatu u pracodawcy udzielającego urlopu (art. 182<sup>1c</sup> § 1 kp). Wówczas bowiem sprawowanie opieki nad dzieckiem zbiega się z aktywnością zawodową opiekuna. Osobliwością tej sytuacji jest to, że niepełnowymiarowe zatrudnienie w czasie urlopu nakłada się na trwający, chociaż zawieszony, stosunek pracy. W przypadku sprawowania opieki nad starszym dzieckiem środkiem zapewnienia równowagi w zakresie pełnienia ról rodzinnych i zawodowych jest stosowanie przyjaznych rodzinie elastycznych form zatrudnienia polegających na aprobowanym przez pracownika ograniczeniu wymia-



ru czasu pracy lub stosowaniu elastycznej organizacji pracy z zachowaniem pełnego jej wymiaru, np. ruchomego czasu pracy.

Poza przejawiającą się w sferze stosunków pracy polityką prorodzinną, której wytycznymi są przede wszystkim wzrost dzietności oraz polityka równościowa, należy dostrzegać również inne segmenty polityki społecznej państwa wspierającej grupy gorzej radzące sobie na rynku pracy (np. polityka senioralna). I w tym zakresie znaczącą rolę do odegrania mają elastyczne, niestandardowe formy zatrudnienia, związane zwłaszcza z organizacją czasu pracy.

## 8. WYTYCZNE POLITYKI PAŃSTWA WOBEC ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Wyszczególnione (w sposób niewyczerpujący) przesłanki technologiczne, gospodarcze i społeczne kształtowania się elastycznych form zatrudnienia są, sięgając do źródeł problemu, efektem ścierania się rozmaitych wektorów działających na rynku pracy; stanowią więc do pewnego stopnia wytwór praktyki. Pole do działania w tym zakresie mają związki zawodowe, które obok innych podmiotów, w tym nie-związkowych form partycypacji pracowniczej, sprawują kontrolę nad wprowadzaniem i stosowaniem w danym zakładzie pracy podstaw zatrudnienia oraz rozwiązań w dziedzinie czasu pracy dotychczas w nim niefunkcjonujących, np. w razie przesunięcia części załogi do samozatrudnienia w ramach tzw. outsourcingu. W tym zakresie problematyka elastycznych form zatrudnienia wchodzi w obszar zbiorowego prawa pracy.

Niepodważalną rolę w dziedzinie kreacji nowych, elastycznych form zatrudnienia odgrywa **państwo** jako ustawodawca, bądź niekiedy również będące pracodawcą bezpośrednim<sup>17</sup>. Nie ulega wątpliwości, że państwo jest, a w każdym razie powinno być, w ramach społecznej gospodarki rynkowej, aktywne w zakresie wszystkich trzech wyodrębnionych wyżej grup przesłanek stymulujących rozwój elastycznych form zatrudnienia (technologia, gospodarka, działalność prospołeczna). Generalną wytyczną aktywności państwa w tej dziedzinie jest postulat dbałości o dobro całej wspólnoty narodowej, a więc zarówno świata pracy, jak i podmiotów gospodarczych oraz wszystkich grup interesariuszy (nie pomijając konsumentów). Państwo powinno zatem działać na rzecz umocnienia gospodarki narodowej, troszcząc się jednocześnie o zachowanie pokoju społecznego. W naszym systemie prawnym opartym na ustawie, na państwie spoczywa także obowiązek implementacji norm prawa międzynarodowego i europejskiego określających sposób instalowania i kontroli stosowania zasad rządzących elastycznymi formami zatrudniania.

Konstytucyjnym wyznacznikiem aktywności państwa, poza artykułem 20, mówiącym o społecznej gospodarce rynkowej jako podstawie ustroju gospodarczego, jest art. 24 głoszący zasadę **ochrony pracy** sprawowaną przez RP. Z idei ochrony pracy w kontekście naszych rozważań wynika wniosek, aby ustawodawca troszczył się w szczególności o dobro pracowników, wobec których pracodawca stosuje nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia. Uelastycznianie stosunków pracy podlega bowiem ocenie ambiwalentnej. Poza bezspornymi korzyściami w wielu wymiarach niesie ono ze sobą również zagrożenia. Chodzi o zagrożenia dla pracowników w sytuacjach, w których pracodawca wprowadza nowe rozwiązania, kierując się wyłącznie lub w przeważającym stopniu kalkulacją ekonomiczną.

<sup>17</sup> Por. J. Wratny, *Państwo jako regulator stosunków pracy – tendencje zmian*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2004, przedruk w PiZS, 2004, nr 10.

Do zagrożeń takich należy pozbawienie osób zatrudnionych uprawnień pracowniczych w sytuacji, gdy pracodawca stosuje formy cywilnoprawne w miejsce umów o pracę, ogranicza stabilizację zatrudnienia w przypadku terminowych umów o pracę, ustala nieregularne rozkłady czasu pracy, a zwłaszcza wprowadza nadmiernie wydłużone okresy rozliczeniowe, które mogą być przyczyną zakłócenia równowagi życiowej pracownika. Z kolei odczuwanym mankamentem pracy zdalnej może być zanik lub osłabienie więzi telepracownika z częścią załogi zatrudnioną w trybie stacjonarnym. Pracownicy zatrudnieni w formach elastycznych z uwagi na specyfikę swej sytuacji z reguły nie korzystają z prawa zrzeszania się w związkach zawodowych. Tym samym pozbawieni są w praktyce możliwości zbiorowej ochrony swych interesów<sup>18</sup>. Należy przy tym rozróżniać negatywne skutki uboczne stosowania form elastycznych – rzeczywiste bądź potencjalne od występujących nierzadko nadużyć bezprawnych działań pracodawców. Szeroko komentowanym przykładem tego rodzaju sytuacji jest zawieranie umów o zatrudnienie na podstawach cywilnoprawnych w okolicznościach, gdy osoba zatrudniona świadczy pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, czemu, w sposób praktycznie trudny do wyegzekwowania, stara się przeciwdziałać ustawodawca (por. art. 22 par. 1.1. i par. 1.2. kp)<sup>19</sup>.

Elastyczne formy zatrudnienia umożliwiają wchodzenie na rynek pracy grupom słabszym socjalnie, zagrożonym bezrobociem: kobietom, zwłaszcza mającym zobowiązania rodzinne, niepełnosprawnym, cudzoziemcom; z tego punktu widzenia zasługują na ocenę pozytywną. Zarazem jednak powstaje niebezpieczeństwo utrwalania się niższego statusu tych grup, a więc niebezpieczeństwo segmentacji rynku pracy, zatrudnienia peryferyjnego i wyodrębnienia klasy zatrudnionych zwanych prekariatem (biedni pracujący)<sup>20</sup>. Państwo powinno przeciwdziałać temu zjawisku poprzez stwarzanie zachęt i wymuszeń umożliwiających prekariuszom przechodzenie od zatrudnienia peryferyjnego do pełnowartościowego.

## ZAKOŃCZENIE

Jako klucz do rozwiązania wielu dylematów rynku pracy jawi się propagowana od ponad dekady przez Unię Europejską koncepcja *flexicurity*, stanowiąca pewnego rodzaju kompromis między elastycznością a bezpieczeństwem pracowników na rynku pracy<sup>21</sup>. Zgodnie z ideą **flexicurity** dopuszcza się daleko idące uelastycznienie instytucji prawa pracy, przy jednoczesnym położeniu nacisku na pewność zatrudnienia, dzięki zwłaszcza publicznym instytucjom pomocowym. Z koncepcji tej wynika nieskrępowane w zasadzie przyzwolenie na stosowanie przez pracodawców elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia. Stanowi to do pewnego stopnia nawiązanie do już wcześniej głoszonych poglądów, zgodnie z którymi „prawo pracy” miałyby się ograniczać do więzi biznesowej między stro-

<sup>18</sup> Por. J. Wratny, *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, PiZS 2007, nr 7.

<sup>19</sup> Jak pisze A.M. Świątkowski – cytując raport przygotowany na zlecenie Unii Europejskiej – poważne zagrożenie dla dotychczasowych minimalnych standardów pracowniczego zatrudnienia ustalonych przez międzynarodowe i regionalno-europejskie organizacje stanowić będzie fenomen platform zatrudnienia. Por. tego autora: *Przegląd warunków pracy na platformach zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2020, nr 7, s. 2.

<sup>20</sup> Stąd wywodzi się też publicystyczne określenie „umowy śmieciowe”, odnoszące się szczególnie do pracy podejmowanej na podstawach cywilnoprawnych, ogólnie zwanych potocznie „zleceniami”.

<sup>21</sup> A.M. Świątkowski, *Flexicurity – unijna strategia elastycznego zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2015, s. 1.

nami, a efektywna osłona socjalna interesów pracowniczych byłaby „wyprowadzona” poza tę więź<sup>22</sup>.

Scenariusz taki w warunkach polskich z wielu przyczyn nie wydaje się realny. Prawo pracy przynajmniej w perspektywie średnioterminowej pozostanie nadal, jak sądzę, co do zasady, prawem chroniącym pracowników, w tym przed ujemnymi następstwami nieskrępowanej inwencji przedsiębiorców w zakresie podstaw zatrudnienia i organizacji pracy. Z drugiej strony przemiany ilościowe i jakościowe systemu pracy będą niewątpliwie postępować, a nadto należy się liczyć z ich intensyfikacją, co stanowi zwłaszcza efekt przyspieszonego rytmu kolejno następujących po sobie rewolucji technologicznych.

## Bibliografia

- Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005, nr 4.
- Chobot Z., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Chobot Z., *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*, Poznań 1998.
- Florczak J., *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź 2017.
- Florek L., *Zatrudnienie niepracownicze*, „Rynek Pracy” 2017, nr 3.
- Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003.
- Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, red. E. Kryńska, Warszawa 2001.
- Pisarczyk Ł., Bogucka A., *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 5.
- Sanetra W., *Samozatrudnienie – czyli jak dać rzeczy odpowiednie słowo*, PiZS 2018, nr 9.
- Stefański K., *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016.
- Świątkowski A.M., *Flexicurity – unijna strategia elastycznego zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2015, nr 1.
- Świątkowski A.M., *Nowe nietypowe formy zatrudnienia w epoce postindustrialnej*, „Polityka Społeczna” 2019, nr 1.
- Świątkowski A.M., *Przegląd warunków pracy na platformach zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2020, nr 7.
- Wratny J., *Państwo jako regulator stosunków pracy – tendencje zmian*, PiZS 2004, nr 10.
- Wratny J., *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, PiZS 2007, nr 7.

<sup>22</sup> Koncepcję tę na podstawie piśmiennictwa z krajów zachodnioeuropejskich omawia I. Boruta w artykule *W sprawie przyszłości prawa pracy*, PiZS 2005, nr 4.