

Agnieszka Pietras
Paweł Pietras

ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W CHARAKTERZE TELEPRACOWNIKÓW W ŚWIETLE ZNOWELIZOWANEGO KODEKSU PRACY

Słowa kluczowe: telepraca, społeczeństwo informacyjne, elastyczne formy zatrudnienia, zatrudnianie osób niepełnosprawnych, nowelizacja kodeksu pracy.

Streszczenie: Artykuł prezentuje organizację pracy zdalnej – telepracę na tle tworzącego się społeczeństwa informacyjnego z uwzględnieniem potrzeb osób niepełnosprawnych. Prezentuje również warunki jej wprowadzenia przy wykorzystaniu dotychczasowych elastycznych form zatrudnienia oraz nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych przez znowelizowany kodeks pracy.

1. WPROWADZENIE

Zmiany kodeksu pracy wprowadzone w ciągu ostatnich dwóch lat zmierzają między innymi do uelastycznienia przepisów regulujących wykonywanie pracy. W tych działaniach istotne znaczenie mogą mieć różne formy tzw. elastycznego zatrudniania pracowników. Należą do nich między innymi:

- telepraca,
- różne formy pracy czasowej,
- umowy zlecenia,
- umowy o dzieło,
- wykorzystywanie ofert agencji,
- i inne.

W zamierzeniu projektantów mają one sprzyjać zmniejszaniu kosztów zatrudnienia i tworzeniu nowych miejsc pracy. Większość z tych nietypowych form świadczenia pracy może być stosowana na podstawie już obowiązującego prawa pracy lub prawa cywilnego. Wprowadzenie innych będzie możliwe po zapowiedzianych zmianach kodeksu pracy.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w dniu dzisiejszym Polska stoi przed potrzebą wprowadzenia kraju w erę społeczeństwa informacyjnego. Tylko w ten sposób można zagwarantować zatrudnienie i dobrobyt, modernizację, rozwój i konkurencyjność gospodarki, sprawną administrację oraz integrację z Unią Europejską na zasadach partnerstwa.

Spółeczeństwo staje się społeczeństwem informacyjnym, gdy osiąga stopień rozwoju oraz skali i skomplikowania procesów społecznych i gospodarczych wymagający zastosowania nowych technik gromadzenia, przetwarzania, przekazywania i użytkowania olbrzymiej masy informacji generowanej przez te procesy.

Przetwarzanie informacji, jej jakość i szybkość przekazywania są w społeczeństwie informacyjnym kluczowymi czynnikami wydajności i konkurencyjności przemysłu oraz usług dla konsumentów, warunkiem rozwoju i przyrostu zatrudnienia. Szybsze docieranie do pełniejszych, bardziej wiarygodnych informacji ułatwia podejmowanie lepszych decyzji oraz szybsze zaspokajanie potrzeb społecznych i obsługę podmiotów gospodarczych. Jednocześnie postępująca globalizacja procesów gospodarczych spowoduje rosnącą konkurencję między wewnętrznym i zewnętrznym rynkiem pracy, zmuszając rynek wewnętrzny do wykazywania większej zdolności do adaptacji, przyjmowania innowacji i podnoszenia wydajności w celu odparcia konkurencji zewnętrznej.

W społeczeństwie informacyjnym ulegają zmianie formy organizacji pracy i wzory życia społecznego za sprawą decentralizacji i upowszechnienia telepracy wykonywanej w domu, zmiennych godzin pracy, pracy na własny rachunek. Postępująca integracja pracy i życia domowego, czasu pracy oraz czasu odpoczynku i życia prywatnego będzie miała istotne znaczenie dla więzi i relacji społecznych oraz psychologicznych a także modelu życia.

W warunkach polskich rozwój telepracy może odbywać się dzięki upowszechnieniu elastycznych form zatrudnienia. Są one dostępne w oparciu o już istniejące przepisy prawa pracy i prawa cywilnego. Ze względu na możliwość zmiany przepisów prawa pracy do czasu ukazania się niniejszego artykułu, przedstawione rozwiązania prawne mogą ulec zmianie. W związku z tym autorzy starali się przedstawić zarówno rozwiązania istniejące, jak i te, które są uwzględnione w nowelizowanym Kodeksie pracy.

2. TELEPRACA

Wobec różnorodnych typologii telepracy i towarzyszącej temu różnorodności terminologii należy kierować się przede wszystkim znaczeniem terminów składowych tworzących nazwę „telepraca”, powstałej z połączenia greckiego terminu „tele”, oznaczającego odległość i terminu praca, który będziemy rozumieć jako wykonywanie różnych czynności przez człowieka. Telepraca – w najszerszym rozumieniu – podlega na wykonywaniu pracy poprzez użycie urządzeń do porozumiewania się (komunikowania się) na odległość.

Ponieważ „tele” to pierwszy człon wyrazów złożonych wskazujących na ich związek znaczeniowy z działaniem na odległość (gr. tele „daleko”), można tym samym przyjąć, że telepraca polega na wykorzystywaniu takich urządzeń do komunikowania się na odległość, jak:

- telefon i telefaks,
- telewizja,
- sieci teleinformatyczne,
- radiokomunikacja,
- systemy mieszane.

Jedną z definicji określa mianem telepracy każdą formę zastąpienia dojazdów związanych z pracą przez technologie informatyczne (takie jak telekomunikacja i komputery). Są one wykorzystywane przez telepracownika co najmniej w trojakim celu:

1. aby komunikować się z podmiotem, dla którego praca jest wykonywana (telepracodawcy),
2. aby komunikować się z osobami, które są potencjalnymi aktualnymi bądź byłymi kontrahentami telepracodawcy,
3. aby komunikować się z organami i instytucjami, które wykonują działania władcze i kontrolne w odniesieniu do telepracodawcy,

Z kolei komunikowanie się na odległość służy do przekazywania przez telepracodawcę poleceń, wskazówek lub dyspozycji telepracownikowi, jak również

przekazywania informacji niezbędnych do wykonania telepracy lub będących efektem wykonania telepracy. Ponadto do procesu komunikowania się można zaliczyć składanie wniosków, podań, pozwów, żądań i innych informacji w ramach postępowania, którego stroną jest telepracodawca.

Z uwagi na miejsce wykonywania telepracy i częstotliwość oraz sposób kontaktowania się telepracownika z telepracodawcą, wyróżnia się cztery rodzaje telepracy:

1. wykonywaną całkowicie w domu telepracownika (tele - homeworking),
2. wykonywaną po części w domu telepracownika, a po części w biurze telepracodawcy (home – based teleworking, multilocations teleworking),
3. wykonywaną w różnych, zmiennych miejscach, zazwyczaj zarówno poza domem telepracownika, jak i poza biurem telepracodawcy (nomadic teleworking),
4. wykonywaną sporadycznie w domu (ad hoc teleworking), polegającą na tym, że telepracownik wykonuje pracę zazwyczaj w biurze telepracodawcy, a tylko niekiedy w swoim domu.

Telepraca nie jest w Polsce prawnie uregulowana w sposób odrębny tylko dla tego sposobu wykonywania pracy. W literaturze przedmiotu nie ma jednolitości poglądów na ten temat. Można wyróżnić dwa sposoby rozumienia telepracy: wąski i szeroki.

W węższym rozumieniu telepraca to rodzaj pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy. Kodeks pracy nie wymaga, aby praca była wykonywana koniecznie w siedzibie pracodawcy. Czasem pracy jest, bowiem czas, w którym pracownika pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oznacza to, iż kodeks dopuszcza możliwość wykonywania pracy przez pracownika w miejscu innym niż zakład pracy. Praca musi być jednak wykonywana na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Wydaje się, że warunki te spełnione są dzięki stałemu kontaktowi pracownika z pracodawcą za pomocą środków technicznych. Można, więc przyjąć, iż pracownicy wykonujący pracę poza siedzibą pracodawcy i przesyłający jej efekty z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych to tacy sami pracownicy, jak ci, którzy wykonują pracę w siedzibie pracodawcy. Przysługują, więc im takie same uprawnienia pracownicze jak wszystkim innym osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Jednak w umowie o pracę powinno być zaznaczone, o jaki rodzaj pracy chodzi, czyli w tym wypadku, że umowa dotyczy telepracy. Powinno też zostać określone miejsce wykonywania pracy przez pracownika oraz sprecyzowany sposób jego komunikowania się z pracodawcą oraz wymiar czasu i sposób wynagrodzenia. Poza tym dobrze byłoby również wskazać urządzenia będące wyposażeniem telepracownika używane przez pracodawcę, a co za tym idzie powinna być rozstrzygnięta kwestia odpowiedzialności za powierzony sprzęt.

W szerszym ujęciu telepraca może być wykonywana nie tylko w ramach stosunku pracy, ale również jako praca nakładcza, usługi osobiste czy nawet jako działalność gospodarcza.

Przyjmując szerokie rozumienie telepracy jako sposobu wykonywania pracy, można wyróżnić telepracę wykonywaną jako zajęcie niesamodzielne (na cudzy rachunek i w cudzym imieniu) oraz jako zajęcie samodzielne (na własny rachunek i we własnym imieniu).

Telepraca wykonywana niesamodzielnie może być świadczona w obrębie dwóch stosunków prawnych stosunku pracy i stosunku pracy nakładczej.

Telepraca wykonywana samodzielnie może z kolei przybrać postać usług osobistych (umowa zlecenie, umowa o dzieło) i działalności gospodarczej.

Telepracodawcy mogą korzystać z pracy telepracowników bezpośrednio lub pośrednio. Bezpośrednie korzystanie z pracy telepracowników polega na tym, że stosunek prawny na podstawie, którego jest świadczona telepraca, łączy bezpośrednio telepracodawcę i telepracownika. W tym wypadku może to być:

- stosunek pracy,

- stosunek pracy nakładczej,
- stosunek cywilnoprawny.

Jednakże korzystanie z pracy telepracowników może się odbywać również za pośrednictwem agencji pracy czasowej. Wówczas telepracodawcę i telepracownika nie łączy żaden stosunek prawny, a jedynie stosunek faktyczny. Natomiast stosunek prawny łączy telepracownika z agencją pracy czasowej.

3. ASPEKTY ORGANIZACYJNE TELEPRACY WYKONYWANEJ W RAMACH STOSUNKU PRACY

Istota telepracy sprawia, że więź organizacyjna pracownika z zakładem pracy, rozumianym jako stałe miejsce działalności pracodawcy, jest słabsza, dlatego do specyfiki telepracy powinna być dostosowana struktura zakładu pracy. Jednym z istotnych elementów tego usytuowania jest zastosowanie odpowiedniego systemu czasu pracy. Najodpowiedniejszy wydaje się tu być czas pracy określony wymiarem zadań przydzielonych pracownikowi do wykonania (zwany też zadaniowym lub nienormowanym czasem pracy). W systemie tym pracodawca nie wyznacza pracownikowi sztywnych ram czasu pracy, ale ogranicza się do przydzielenia pracownikowi zadań do wykonania w takich rozmiarach, aby zadania te dawały się wykonać w normalnym czasie. Pracownik sam decyduje o rozkładzie swojego czasu pracy, a w szczególności sam decyduje o długości pracy w obrębie poszczególnych dni roboczych. Stąd, w tym systemie czasu pracy, nie występuje zjawisko godzin nadliczbowych. W sferze prawa podatkowego oraz prawa ubezpieczeń społecznych telepraca nie różni się od pracy wykonywanej przez innych pracowników. Natomiast patrząc od strony ekonomicznej można uznać, że stosowanie telepracy może przynieść zmniejszenie kosztów pracy, przede wszystkim w zakresie kosztów materialnych, takich jak nakłady inwestycyjne (wraz z amortyzacją) i zużycie energii.

Jedno stacjonarne stanowisko pracy może, bowiem służyć więcej niż jednemu telepracownikowi, jeżeli precyzyjnie ustali się ich bezpośrednie kontakty z pracodawcą. Natomiast koszty niematerialne są mało wrażliwe na zastosowanie telepracy. Co najwyżej można myśleć o zmniejszeniu kosztów dojazdów do pracy.

Do cech pracy nakładczej zalicza się cechy następujące:

1. jest to zajęcie zarobkowe,
2. wykonywane przez osobę fizyczną,
3. na zlecenie i na rachunek nakładów, poza terenem nakładcy,
4. czynności wykonywane w ramach pracy nakładczej, to wytwarzanie wyrobów lub ich części (z materiałów lokalnego pochodzenia), a także wykańczanie, uszlachetnianie, naprawa i konserwacja wyrobów lub ich części oraz świadczenie innych usług zleconych przez nakładów.

Obowiązujące w Polsce regulacje prawne dotyczące pracy nakładczej, nie są dostosowane do wykonywania wszelkiego rodzaju pracy, zależnej od miejsca zamieszkania jej wykonawcy. Regulacje te dotyczą pracy nakładczej w tradycyjnym rozumieniu tej pracy, jako zajęć związanych z wytwarzaniem lub usługami materialnymi, w każdym bądź razie z czynnościami materialnymi.

Zarówno normatywna konstrukcja pracy nakładczej jak i doktrynalne jej rozumienie sprawiają, że nie odnosi się ona, w zasadzie, do wszystkich rodzajów prac, które mogą być wykonywane w domu, a przede wszystkim nie odnosi się do prac o charakterze niematerialnym (intelektualnym), w tym również do telepracy. Jednakże dopuszczalna jest interpretacja, która pozwala na zastosowanie dotychczasowych przepisów o pracy nakładczej do telepracy.

Z punktu widzenia obowiązków wykonawcy pracy nakładczej wyróżnia się trzy jej rodzaje:

1. system, w którym wykonawca zapewnia tylko pracę, a resztę środków niezbędnych do wykonania pracy zapewnia nakładca (w tym również lokal),
2. system, w którym wykonawca zapewnia środki pracy, a od nakładcy otrzymuje przedmioty pracy (np. surowce, materiały),
3. system, w którym wykonawca zapewnia zarówno środki jak i przedmioty pracy (rola nakładcy sprowadza się do organizowania zbytu wyrobów wytworzonych przez nakładcę).

Kluczową kwestią jest określenie miejsca wykonywania pracy jako przede wszystkim charakteryzującego pracę nakładczą. Praca nakładcza może być wykonywana:

- w pomieszczeniach wykonawcy pracy,
- w pomieszczeniach osób trzecich,
- w pomieszczeniach zatrudniającego (nakładcy).

Status wykonawcy pracy nakładczej jest bardzo podobny do statusu pracownika. Jednakże, jeżeli chodzi o czas pracy takiej osoby, nie jest on praktycznie uregulowany z uwagi na istotę pracy nakładczej.

4. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH JAKO TELEPRACOWNIKÓW

Obowiązujący Kodeks Pracy określa maksymalne normy czasu pracy, w którym pracownik może być zobowiązany do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Jako stosunek pracy Kodeks określa pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Natomiast normy czasu pracy odnoszą się zarówno to wymiaru czasu pracy (etat, pół etatu), jak i terminu obowiązywania stosunku pracy.

4.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

Z reguły w takim przypadku pracodawca płaci pracownikowi tylko określoną część wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby w przypadku zatrudnienia na pełnym etacie. Z drugiej strony pracownik zobowiązany jest wykonywać swoją pracę przez określoną część czasu pracy ustalonego dla pracowników zatrudnionych na pełen etat. Taki podział czasu i wynagrodzenia wygląda korzystnie zarówno dla pracownika jak i pracodawcy. Niestety Kodeks Pracy nakazuje przyznanie osobie zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy takich samych uprawnień pracowniczych, jak osobom zatrudnionym w pełnym wymiarze. Dodatkowo pracownicy ci korzystają ze swoich uprawnień w pełnym zakresie.

System pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest przedmiotem kolejnych projektów nowelizacji Kodeksu pracy. Działania nowelizacyjne obejmują następujące obszary:

- zapewnieni swobody podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- zapewnieni pracownikom dobrowolności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- zakaz dyskryminowania przy ustalaniu warunków pracy i płacy pracowników zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- nałożenie na pracodawcę powinności zmiany wymiaru czasu pracy pracownika, na jego wniosek.

4.2. System pracy weekendowej

Projekty nowelizacji kodeksu pracy zakładają także wprowadzenia tzw. systemu pracy weekendowej. System ten polega na wykonywaniu pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko w soboty, niedziele i święta z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy w tych dniach do 12 godzin.

4.3. Zatrudnienie okresowe

Częstą praktyką gospodarczą jest zatrudnianie pracowników na określony czas trwania pracy. Taką formę związania pracodawcy z pracobiorcą można zrealizować dwojako, a mianowicie na podstawie terminowych umów o pracę lub na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia lub umowy o dzieło).

Jedną z form czasowego zatrudniania pracownika jest zawarcie z nim umowy o pracę na czas określony. W tym wypadku okres trwania umowy ustalają obie strony stosunku pracy. Umowy te rozwiązują się z upływem terminu, na jaki zostały zawarte. W zasadzie nie podlegają one wypowiedzeniu, ale przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 KP). Nie jest możliwe zawarcie w umowie o pracę na czas określony, mniejszy niż 6 m-cy, postanowienia o wcześniejszym rozwiązaniu umowy.

Potencjalną korzyścią dla pracodawcy jest fakt, iż w wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony nie ma on obowiązku podawania przyczyn dokonanego wypowiedzenia, co jest obowiązkiem w przypadku umów na czas nieokreślony. Pracodawca nie musi również zawiadamiać o fakcie wypowiedzenia, reprezentującej pracownika organizacji związkowej. Wyjątkiem jest tutaj przypadek, w którym zwalniany pracownik byłby członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej takiej organizacji, w takiej sytuacji postępowanie regulują przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 maja 1991 r.

Jak widać umowy na czas określony mogą być bardzo korzystne dla pracodawcy. Zdecydowanie mniej korzystne są dla pracownika, co przejawia się głównie w braku poczucia bezpieczeństwa i innych uprawnień związanych ze stałym (na czas nieokreślony) zatrudnieniem. Przesłanki te były przyczyną wprowadzenia do Kodeksu pracy zasady, z godnie, z którą, jeśli te same strony zawarły dwukrotnie umowę o pracę na czas określony, na następujące po sobie okresy, to zawarcie trzeciej umowy na czas określony jest równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony (art. 25¹ KP).

Inną formą czasowego związania pracownika i pracodawcy jest umowa na czas wykonania określonej pracy. Jak sama nazwa wskazuje, umowa ta zawierana jest w celu wykonania przez pracownika z góry określonego zadania. Z reguły takie umowy zawiera się przy pracach dorywczych, sezonowych, a także w celu wykonania przez pracownika konkretnie wskazanej pracy w przypadku, gdy niemożliwe jest ściśle określenie terminu jej zakończenia. Takie uwarunkowania omawianej umowy bardzo upodabniają ją do umowy o dzieło. Zasadnicza różnica polega jednak na tym, iż praca wykonywana na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy, musi być prowadzona pod kierownictwem pracodawcy.

Odmienne od umowy na czas określony, w umowie zawartej na czas wykonywania określonej pracy nie jest możliwe określenie daty jej zakończenia. Ustanie stosunku pracy jest tu uzależnione od przyszłego zdarzenia. Korzyścią dla pracodawców jest również fakt, iż

trzecia z kolei umowa tego typu nie jest automatycznie przekształcana, podobnie jak umowa na czas określony, w umowę na czas nieokreślony.

Umowa ta rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której została zawarta. Może być również rozwiązana na mocy porozumienia stron lub bez wypowiedzenia, zarówno z winy pracownika, jak i z winy pracodawcy. Nie może natomiast być wypowiedziana nawet, jeśli strony zawarły w umowie takie postanowienie.

Każda umowa o pracę, zarówno wymienione tutaj umowy czasowe, jak i umowa na czas nieoznaczony, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny. Tego typu umowa umożliwia pracodawcy sprawdzenie rzeczywistych kwalifikacji pracownika i jego przydatności do pracy na konkretnym stanowisku. Pracownikowi z kolei daje czas na skonfrontowanie jego wyobrażeń o pracodawcy z rzeczywistością.

Ograniczeniem w zawieraniu umów na okres próbny jest możliwość tylko jednokrotnego jej zawarcia. Czas jej trwania jest również ściśle określony, nie dłuższy niż 3 miesiące. Każda umowa na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta. Kodeks pracy dopuszcza także możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy przez każdą ze stron. Może ono nastąpić poprzez porozumienie lub wypowiedzenie. W ostatnim przypadku Kodeks pracy określa ściśle okresy wypowiedzenia umowy.

Dość często wykorzystywaną formą zatrudnienia okresowego jest umowa pracy sezonowej. Prace sezonowe mogą być oczywiście wykonywane w oparciu o omówione wcześniej umowy na czas określony lub na czas wykonywania pracy. Jednak określenie w umowie, iż chodzi o pracę sezonową ma znaczenie przy ustalaniu prawa do urlopu zatrudnionego pracownika.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 1,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc. Wymiar urlopu jest stały, bez względu na dotychczasowy staż pracy pracownika. Pracownik nie musi również przepracowywać 6 miesięcy, aby na być prawo do pierwszego urlopu, ponieważ ma je już po przepracowaniu pierwszego miesiąca.

W kontekście zatrudniania telepracownika ten rodzaj pracy ma raczej wąskie zastosowanie.

4.4. Leasing pracowniczy

Kodeks pracy przewiduje możliwość wypożyczania pracownika przez pracodawcę innemu pracodawcy. Za pisemną zgodą pracownika, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Dzięki temu pracodawca, który jest w trudnej sytuacji finansowej „pozbycie” się na jakiś czas pracownika bez rozwiązywania z nim umowy o pracę. Porozumienie z innym pracodawcą, na które pracownik musi wyrazić zgodę na piśmie powoduje, iż na czas trwania tego porozumienia pracodawca „wypożyczający” pracownika jest zwolniony z obowiązku wypłaty mu wynagrodzenia. Ten obowiązek przechodzi, bowiem na pracodawcę, z którym podpisał on stosowne porozumienie.

Pracownik zachowuje przy tym miejsce pracy. Dotychczasowy pracodawca udziela mu urlopu bezpłatnego, a nowy zawiera z nim na ten sam czas umowę na czas określony lub umowę na czas wykonywania określonej pracy. Forma, w jakiej ma być zawarta umowa między pracodawcami, zależy od woli stron zawierających porozumienie.

Na podobnych zasadach działają różnego typu agencje. Zatrudniają one pracowników tylko po to by wypożyczać ich innym firmom. Pracownicy wykonują pracę u przedsiębiorców, do których zostali delegowani. Wynagrodzenie w tym wypadku wypłaca

agencja. Po wykonaniu pracy u jednego przedsiębiorcy pracownik pozostaje wypożyczony kolejnej firmie.

5. PODSUMOWANIE

Rewolucja informatyczna, która rozegrała się na naszych oczach w przeciągu ostatnich kilkunastu lat, przyniosła nie tylko głębokie zmiany w technice i technologii, ale również otworzyła nowe możliwości w obszarze społecznym. Pojawiła się nowa kategoria społeczna – społeczeństwo informacyjne, w którym główną z form aktywności zawodowej jest telepraca. Stwarza ona szansę na skuteczniejszą walkę z bezrobociem, jak również daje nowe możliwości w sferze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Biorąc jednak pod uwagę trudną, często dramatyczną sytuację finansową wielu polskich przedsiębiorstw, jak również restrykcyjne w stosunku do pracodawcy prawo pracy, rozwój tej formy należy wiązać z elastycznymi formami zatrudnienia. Jak pokazano w artykule polskie prawo dopuszcza stosowanie wielu form powiązania pracodawcy z pracobiorcą. Niestety w praktyce gospodarczej wykorzystuje się w znacznej mierze tylko kilka z nich: umowę na czas próbny, umowę na czas określony i umowę na pracę sezonową.

Elastyczne formy zatrudnienia są korzystne zarówno dla pracodawcy jak i pracobiorcy poniżej przedstawiono zestawienie zalet dla każdej ze stron.

Tabela 1. Zalety elastycznych form zatrudnienia.

Nazwa	Zalety dla pracodawcy	Zalety dla pracobiorcy
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	zmniejszenie kosztów poprzez ich dostosowanie do potrzeb przedsiębiorstwa; możliwość pozyskania zatrudnionych przez innego pracodawcę specjalisty	zwiększenie możliwości zatrudnienia możliwość zatrudnienia przez więcej niż jednego pracodawcę posiadanie tych samych uprawnień co pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy więcej czasu na rehabilitację
Zatrudnienie na czas określony	możliwość zastosowania krótkiego okresu wypowiedzenia brak obowiązku podawania przyczyn dokonanego wypowiedzenia brak obowiązku zawiadamiania o zwolnieniu organizacji związkowej	możliwość zastosowania krótkiego okresu wypowiedzenia posiadanie tych samych uprawnień co pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy
Zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy	możliwość zawierania dowolnej ilości umów z pracownikiem uzależnienie okresu trwania umowy od czasu realizacji zadania kierowanie pracą zatrudnionego (w przeciwieństwie do umowy o dzieło)	związanie z pracodawcą na czas wykonania dzieła gwarantuje uprawnienia wynikające z KP (warunki BHP, wynagrodzenie, osłony socjalne) dla wysokiej klasy specjalistów (np. informatyków, których wśród osób niepełnosprawnych nie brakuje) daje możliwość pracy tylko przy rozwiązywaniu określonych problemów
Praca sezonowa	możliwość dostosowania zatrudnienia do sezonowości produktu	nabycie prawa do urlopu już po pierwszym miesiącu pracy
Praca nakładcza	umowa wiąże pracownika z pracodawcą zakresem wykonywanej pracy a nie czasem	nienormowany czas pracy i wszystkie zalety z tym związane

	jej realizacji	
Umowy cywilno-prawne	cała odpowiedzialność za wykonanie zadania spoczywa po stronie wykonawcy zwolnienie pracodawcy ze stosowania osłon socjalnych dowolność w określaniu warunków zerwania umowy możliwość skorzystania ze środków pracy będących własnością zleceniobiorcy	nienormowany czas i miejsce pracy brak narzutów na wynagrodzenie z tytułu ubezpieczeń społecznych (z pewnymi wyjątkami) możliwość zawierania umów z dowolną liczbą zleceniodawców

Źródło: Opracowanie własne

LITERATURA

- [1]. Bielecki W.T., Przedsiębiorczość wirtualna, Computerworld, nr 14, 6 kwietnia 1998.
- [2]. Braichet A.L., Télécommunication et autoroutes de 'information: cyberspace pour la réinsertion socio-economique des personnes handicapées, L'Employé Suisse 1995 (wyciąg z opracowania dostępny na stronie www.etatne.ch/hapi/teletrav.htm).
- [3]. Godzisz B., Jankowska M., Majkowi S. - „Zmiany w przepisach, a koszty pracy”, Gazeta Prawna, - 1-3.02.2002.
- [4]. Lipiec J., Telepraca – „Utopia czy rzeczywistość?”, Ekonomika i Organizacja Pracy, 8/1998.
- [5]. Pietras P., Pietras A., „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w erze społeczeństwa informacyjnego”, w: II Międzynarodowa konferencja naukowa Ergonomia niepełnosprawnym, Łódź 1998.
- [6]. Rocznik Statystyczny, GUS Warszawa 2001
- [7]. Społeczeństwo Informacyjne w Polsce. Wstęp do formułowania założeń polityki Państwa, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Warszawa 1996.
- [8]. Wysocka E. „Sukcesy nie tylko w USA. Komu się udało i jakimi sposobami” – Rzeczpospolita – 21.02.2001.