

ELASTYCZNE WARUNKI UMOWY O PRACĘ JAKO FORMA REDUKCJI KOSZTÓW PRACY

Ryszard Jurkowski

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Streszczenie. W artykule przedstawiono kwestie dotyczące elastycznego zatrudniania pracowników. Wykazano, że elastyczne zatrudnianie pracowników obejmuje możliwość ustalania przez pracodawcę miejsca wykonywania pracy oraz rozkładów czasu pracy, w dopuszczalnych normach czasu pracy, w dobie, w tygodniu oraz w okresie rozliczeniowym. Elastyczność tych elementów stosunku pracy umożliwia racjonalne kształtowanie kosztów pracy, bez naruszania przepisów prawa pracy. Poza rozważaniami tego artykułu pozostają kwestie elastycznych form prawnych podstaw zatrudniania, takich jak: samo zatrudnienie, umowy cywilnoprawne, praca tymczasowa.

Słowa kluczowe: koszty pracy, miejsce wykonywania pracy, czas pracy, elastyczne formy zatrudniania pracowników

WSTĘP

Celem artykułu jest prezentacja możliwości uelastycznienia stosunku pracy w celu racjonalizowania kosztów pracy, jednakże bez narażania się pracodawcy na naruszenie przepisów prawa pracy i odpowiedzialność prawną z tym związaną.

Przyjęto, że pracodawca może elastycznie kształtować zatrudnianie pracownika ze względu na własne potrzeby technologiczne, organizacyjne czy kosztowe, oraz że uelastycznieniu może podlegać miejsce wykonywania pracy, a także czas pracy.

W artykule wykorzystano wyniki badań wykonanych metodą analizy treści literatury oraz analizy treści norm prawnych w przyjętym zakresie, a także analizy treści orzecznictwa sądowego dotyczącego przyjętego zakresu. Zastosowano również metodę dokumentacyjną w odniesieniu do dokumentacji pracowniczej, obejmującej treść umów o pracę oraz ewidencję czasu pracy, w tym harmonogramy pracy. Materiał badawczy pozyskano także poprzez wywiady z kierownikami jednostek i komórek organizacyjnych podmiotów objętych badaniami. Badania prowadzono w jednostkach transportu kolejowego dużej grupy kapitałowej w latach 2001–2002, w jednostkach organizacyjnych

Adres do korespondencji – Corresponding author: Ryszard Jurkowski, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katedra Polityki Agrarnej i Marketingu, ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa, e-mail: ryszard_jurkowski@sggw.pl

podmiotu należącego do sektora finansów w 2008 roku oraz w trzech ogólnokrajowych sieciach hotelarskich, działających w Polsce w latach 2006–2009.

Treść artykułu podzielono na 3 zasadnicze części: koszty pracy, elastyczność miejsca wykonywania pracy i elastyczność czasu pracy.

KOSZTY PRACY

Najogólniej koszty można określić, jako wyrażone w pieniądzu, zużyte środki i przedmioty pracy, wynagrodzenia oraz inne poniesione wydatki dla uzyskania określonego użytecznego efektu, poprzez wytworzenie produktu lub świadczenie usługi [Cebrowska 2005]. Koszty są to określone w jednostkach pieniężnych nakłady poniesione na realizację zadań przedsiębiorstwa [Pietraszewski 2003]. To wyrażone w pieniądzu, celowo zużyte rzeczowe składniki majątku i pracy ludzkiej oraz wykorzystane usługi obcych podmiotów, a także inne nakłady związane z prowadzeniem działalności gospodarczej w określonym czasie [Dębski, Dębski 1994]. Koszty (i straty) to zgodnie z ustawą orachunkowości uprawdopodobnione zmniejszenie korzyści ekonomicznych w okresie sprawozdawczym, o wiarygodnie określonej wartości, w formie obniżenia wartości aktywów, albo zwiększenia wartości zobowiązań i rezerw, które doprowadzą do zmniejszenia kapitału własnego lub zwiększenia jego niedoboru, w inny sposób niż wycofanie środków przez udziałowców lub właścicieli. Kosztami uzyskania przychodów, według ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, są to koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów oraz wydatki poniesione przez pracodawcę na zapewnienie prawidłowej realizacji pracowniczego programu emerytalnego w rozumieniu przepisów o pracowniczych programach emerytalnych, a także odpisy z tytułu zużycia środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych (odpisy amortyzacyjne). Ustawodawca może wyłączać niektóre wydatki ze struktury kosztów, co prowadzi do zwiększenia podstawy wymiaru podatku dochodowego. Do kosztów zalicza się także określone wydatki na cele społeczne, w tym podatki o charakterze kosztowym czy ubezpieczenia, np. w postaci wpłat składek emerytalnych, rentowych, zdrowotnych [Naumiuk 2002]. Koszty stanowią podstawowy element dla ustalania racjonalności gospodarowania [Juszczak 2007]. Spośród kosztów szczególne znaczenie mają koszty pracy tj. koszty wynikające z zatrudniania pracowników, przede wszystkim wynagrodzenia, świadczenia na rzecz pracowników wynikające z przepisów ustawowych, koszty zapewniania właściwych warunków pracy.

Koszty pracy obejmują ogół wydatków, jakie ponosi firma w związku z pozyskiwaniem, utrzymaniem, przekwalifikowaniem i doskonaleniem pracowników oraz z tytułu obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne [GUS 1997]. Koszty pracy mogą być ujmowane jako ogół wydatków podmiotu gospodarczego, ponoszonych na rzecz swoich pracowników i ich rodzin oraz uczniów [Michoń 1991].

Zgodnie z kodeksem pracy, pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Zasada ta, rozwinięta w Europejskiej Karcie Społecznej, oznacza takie wynagrodzenie, które zapewni pracownikom i ich rodzinom godziwy (odpowiedni) poziom życia. Jest ono zwiększane w przypadku zwiększenia pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, spełnia zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w tym ze względu na płeć, a jego utrata jest poprzedzona rozsądnym okresem wypowiedzenia i podlega ochronie prawnej przed nielegalnym zmniejszeniem (potrącaniem). Wynagrodzenia obejmują

wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty należne pracownikom z tytułu pracy [GUS 2005]. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Będą tu występowały wynagrodzenia lub świadczenia finansowe należne pracownikowi w przypadkach niewykonywania pracy, w tym, w razie płatnej przerwy w pracy oraz w razie nieobecności w pracy, gdy przepisy prawa pracy przewidują obowiązek wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Wynagrodzenie pracownika stanowi podstawę wymiaru świadczeń pracowniczych. Obciążenia z tych tytułów mogą być kształtowane jako bezpośrednie koszty pracodawcy, ale powinny być brane pod uwagę także wtedy, gdy obciążają wynagrodzenie wypłacane pracownikowi, gdyż w efekcie pracownik otrzyma wynagrodzenie obniżone (netto) i to wynagrodzenie stanowi jego przychód, służący utrzymaniu jego i jego rodziny. W szczególności dotyczy to składek na ubezpieczenie społeczne, które obciążają bezpośrednie koszty pracodawcy na poziomie ok. 20% podstawy wymiaru, a przy uwzględnieniu także obciążenia pracownika na łącznym przeciętnym poziomie ok. 38%, składki na fundusz pracy na poziomie 2,45% podstawy wymiaru, składki na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych w wysokości 0,10% podstawy wymiaru, opłaty na państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych na przeciętnym poziomie ok. 2,5% podstawy wymiaru, a także odpisu na zakładowy fundusz świadczeń pracowniczych w wysokości podstawowej 37,5% podstawy wymiaru. Także obciążająca wynagrodzenie pracownika zaliczka na podatek dochodowy w wysokości co najmniej podstawowej tj. 18% podstawy wymiaru oraz składka na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1,75% podstawy wymiaru.

Koszty zapewnienia właściwych warunków pracy obejmują w szczególności wydatki pracodawcy wynikające z obowiązku zapewnienia właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp), w tym koszty wyposażenia pracownika w ochrony indywidualne i zbiorowe, koszty szkoleń w dziedzinie bhp, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska, koszty medycyny pracy, a także koszty wyposażenia stanowiska pracy i pracownika, koszty podróży służbowych, koszty szkoleń modyfikujących kompetencje zawodowe i osobiste.

W celu obniżenia kosztów pracy pracodawca może, w porozumieniu z pracownikiem, elastycznie ukształtować niektóre warunki pracy. Jednakże pracodawca powinien pamiętać, że elastyczne formy zatrudniania pracowników nie mogą naruszać bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy, praw podstawowych pracownika oraz zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

ELASTYCZNOŚĆ MIEJSCA WYKONYWANIA PRACY

Miejsce wykonywania pracy powinno zostać określone w umowie o pracę, a to postanowienie umowne jest traktowane przez ustawodawcę, jako istotne. Miejsce wykonywania pracy powinno być tak ustalone, by pracownik miał możliwość wykonywania

zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca, ich wykonywania, w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym [Wyrok I PKN 350/00].

Ogólnie przez pojęcie miejsce pracy rozumie się stały punkt w znaczeniu geograficznym albo pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy [Wyrok I PR 19/85]. Stałym punktem geograficznym może być siedziba pracodawcy (miejsce położenia zakładu pracy) albo miejsce zamieszkania pracownika. Ustawodawca dopuszcza także wykonywanie pracy w miejscu swobodnie wybranym przez pracownika, w formie telepracy, gdy praca może być wykonywana z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

W przypadku, gdy miejscem wykonywania pracy będzie siedziba pracodawcy, pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia na własny koszt właściwych warunków pracy, w szczególności ze względu na wymogi w zakresie bhp, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska, w tym wymogi dotyczące obiektów budowlanych i pomieszczeń. Ponadto pracownik powinien być poddawany badaniom lekarskim w zakresie występujących w środowisku pracy warunków pracy i zagrożeń. Pracodawca zapewnia także warunki dbałości o miejsce wykonywania pracy, w tym o stan techniczny, czystość i porządek.

W przypadku, gdy miejscem wykonywania pracy będzie miejsce zamieszkania pracownika pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia na własny koszt narzędzi wykonywania pracy, w szczególności ubezpieczonego sprzętu, a także pokryć koszty instalacji sprzętu i koszty szkoleń w zakresie jego obsługi. Pracodawca powinien także poddawać pracownika badaniom lekarskim, uwzględniającym specyfikę pracy w domu oraz poddawać szkoleniom bhp, uwzględniającym tę specyfikę. Pracodawca nie musi ponosić kosztów wynikłych z dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, kosztów wynikłych z zapewnienia właściwego stanu obiektu budowlanego i pomieszczeń, kosztów wynikłych z zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych.

W przypadku, gdy miejscem wykonywania pracy będzie obszar geograficzny, pracodawca będzie miał obowiązek zapewnienia na własny koszt środków pracy (np. wyposażenie w samochód lub zwrot kosztów korzystania z pojazdu pracownika), kosztów tych elementów ochrony indywidualnej, które wynikają ze specyfiki pracy, a także badań lekarskich i szkoleń w zakresie bhp, uwzględniających specyfikę pracy. Natomiast pracodawca nie będzie miał obowiązku ponoszenia kosztów zapewnienia właściwego stanu obiektów budowlanych i pomieszczeń ze względu na to, że ich właściwy stan ma zapewnić dysponent tych obiektów lub pomieszczeń. Pracodawca nie będzie ponosił kosztów dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń. Ponadto pracodawca nie będzie ponosił kosztów podróży, w tym diet, świadczeń rozłąkowych [Wyrok I PR 19/85], czy kosztów noclegu. Nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, jeżeli ich wyboru dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy [Wyrok I PKN 350/00].

Elastyczność miejsca pracy wykorzystywana jest w zasadzie do zatrudniania osób, których praca wymaga stałego przemieszczania się po znacznym terenie. Dotyczy to przede wszystkim przedstawicieli handlowych, wyposażanych z reguły w pojazd samochodowy oraz w środki łączności. Nie jest natomiast wykorzystana w stosunku do pracowników na

innych stanowiskach pracy, także w firmach wielozakładowych, nawet jeśli praca wymaga przemieszczania się pracownika (np. obchód pracownika kontrolującego stan szlaku kolejowego) lub umożliwia powierzanie wykonywania pracy w różnych obiektach (np. w poszczególnych hotelach). W badanych jednostkach nie wykorzystywano pracy domowej ze względu na specyfikę pracy, wymagającą obecności pracownika w siedzibie pracodawcy lub w terenie.

ELASTYCZNOŚĆ CZASU PRACY

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Obejmuje to czas, w którym pracownik faktycznie wykonuje pracę oraz czas, w którym pracownik pozostaje w gotowości do pracy, lecz pracy nie świadczy [Iwulski J., Sanetra W. 2000]. Czas pracy jest miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy oraz miarą ekstensywnego zakresu świadczenia pracy, decydującą o zakresie uprawnień pracownika do wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą [Wyrok II PK 265/04]. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu [Jaśkowski, Maniewska 2004]. Organizowanie procesu pracy, w tym również ustalenie obowiązującego pracowników rozkładu czasu pracy należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy. Ustalona przez pracodawcę organizacja czasu pracy i późniejsze zmiany w tym zakresie wiążą pracowników bez potrzeby dokonywania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy [Wyrok I PZP 60/76]. Ogólnie czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, przy czym w niektórych przypadkach może być wydłużony do 6, a nawet 12 miesięcy. Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracodawca, kształtując czas pracy pracownika, ma obowiązek zapewnić pracownikowi 11-godzinny wypoczynek w każdej dobie, w której przewiduje jego zatrudnienie (z wyłączeniem niektórych systemów wydłużonego czasu dobowego) oraz ma obowiązek zapewnienia 35-godzinnego wypoczynku tygodniowego (z wyłączeniem m.in. pracy zmianowej).

Czas pracy, jako podstawa kształtowania kosztów pracy, może być kwalifikowany jako efektywny – gdy w tym czasie powstają efekty pracy pracownika, oraz jako nieefektywny – gdy w czasie pracy lub w czasie zaliczanym do czasu pracy, efekty pracy nie powstają (najczęściej w przypadkach, gdy pracownik w sposób uzasadniony pracy nie wykonuje), a przysługuje pracownikowi wynagrodzenie lub inne świadczenie ze stosunku pracy.

Ustawodawca wymaga, aby czas pracy pracownika był ujęty systemowo, przy czym systemy czasu pracy pozwalają pracodawcy na elastyczne kształtowanie zaangażowania pracownika. Do systemowych elementów efektywnego czasu pracy, które mogą być wykorzystywane do wprowadzania elastycznych form pracy, należą:

- dostosowania w zakresie normatywnego czasu pracy:
 - rozkład czasu pracy w dobie, obejmujący w szczególności:
 - wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy,

- praca zmianowa,
- zadaniowy czas pracy,
- praca w porze nocnej,
- wprowadzenie ryczału za pracę w porze nocnej,
- przerywany czas pracy,
- przesunięcie godzin pracy wskutek przerwy na lunch;
- rozkład czasu pracy w tygodniu, obejmujący w szczególności:
 - wydłużenie tygodniowego wymiaru czasu pracy,
 - zmniejszenie liczby dni pracy w tygodniu (system skróconego tygodnia pracy),
 - praca weekendowa,
 - praca w niedziele i święta;
- dostosowania w zakresie ponadnormatywnego czasu pracy:
 - wydłużenie dopuszczalnej normy pracy w godzinach nadliczbowych,
 - wprowadzenie ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dostosowanie okresu rozliczeniowego do warunków wykonywania pracy.

Dobowy wymiar czasu pracy pracownika może zostać wydłużony:

- do 12 godzin na dobę, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją (przyczyny techniczno-technologiczne),
- do 16 godzin na dobę przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy,
- do 24 godzin na dobę w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych.

Czas pracy w tych systemach, w wymiarze ponad 8 godzin, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych i nie powoduje dodatkowych kosztów z tego względu [Wyrok II PK 241/04]. Wydłużony dobowy czas pracy jest równoważony czasem wolnym w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Jednakże w zakresie, w jakim przedłużony czas pracy nie zostanie wyrównany skróceniem czasu pracy lub wolnymi dniami pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie rozliczeniowym, pracę w tej części należy traktować, jako pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych i za pracę taką przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie [Wyrok I PRN 110/80]. Wprowadzenie takiego systemu skutkuje tym, że pracodawca ma zapewnioną obsługę stanowiska pracy w czasie wydłużonym, a przy równoczesnym zastosowaniu pracy zmianowej – przez całą dobę, natomiast pracownik ma z reguły większą liczbę dni wolnych od pracy. Jednakże pracodawca powinien pamiętać, że pracownik nie może mieć przeciwwskazań do wykonywania pracy w wydłużonym dobowym czasie pracy, oraz że pracownikowi należy zapewnić odpoczynek. Pracownikowi zatrudnionemu w równoważnym czasie pracy do 12 godzin – w każdej dobie pracy w wymiarze nie mniej niż 11 godzin odpoczynku, natomiast pracownikowi zatrudnionemu w równoważnym czasie pracy do 16 lub do 24 godzin – bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku tygodniowego.

Praca zmianowa może być wprowadzona w każdym systemie czasu pracy, w tym także w niedziele i święta. Polega na ustaleniu zmiany pory rozpoczynania i kończenia pracy po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Praca zmianowa oznacza, zgodnie

z dyrektywą 2003/88/WE, każdą formę organizacji pracy, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni. Praca zmianowa jest szczególnie przydatna w organizacjach pracy opartych na stałej pracy urzędów lub procesów, których funkcjonowanie nie może lub nie powinno być zatrzymane. Praca zmianowa, przy zachowaniu innych norm czasu pracy umożliwia zatrudnianie pracownika w niedziele i święta, umożliwia zatrudnianie pracownika we wszystkie godziny w czasie doby, a także umożliwia zatrudnianie pracownika we wszystkie dni tygodnia. Jednakże wprowadzając zmianowość pracy, pracodawca powinien pamiętać, że wskutek ustanowienia różnych godzin rozpoczęcia i końca pracy w różnych dniach lub tygodniach, pracownik nie może zostać pozbawiony prawa do 11-godzinnego wypoczynku dobowego oraz co najmniej 24-godzinnego wypoczynku tygodniowego. Naruszenie tych okresów skutkuje koniecznością oddania pracownikowi płatnego czasu wolnego. Także w przypadku, gdy system zmianowy prowadzi do ponownego zatrudnienia pracownika w okresie kolejnych 24 godzin, liczonych od podjęcia przez pracownika pracy w poprzedniej zmianie, powstaną dodatkowe koszty wskutek obowiązku zaliczenia tych godzin do godzin nadliczbowych i zapłaty dodatkowego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku pracy zmianowej możliwe są uzasadnione przekroczenia dopuszczalnych norm czasu pracy. Takie sytuacje mogą występować na stanowiskach pracy, na których praca nie może być przerwana (np. ruch pociągów lub obsługa recepcyjna w hotelu), a pracownik nie może opuścić miejsca pracy przed przybyciem zmiennika.

System zadaniowego czasu pracy może zostać wprowadzony w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem jej wykonywania. System ten ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem, przez ustalenie czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z podstawowych norm czasu pracy. Zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym [Jaśkowski, Maniewska 2006]. Stosowanie tego systemu nie powoduje naruszenia zasady równego traktowania [Wyrok I PK 377/03], jednak nie może prowadzić do przekroczenia dopuszczalnych norm czasu pracy, a przy ich zachowaniu nie wymaga prowadzenia ewidencji czasu pracy w godzinach, nie wymaga godzinowego rozliczania pracownika, jak również nie uprawnia pracownika do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Praca zmianowa jest wykorzystywana jako forma elastyczności pracy w szczególności dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, jeżeli ich podwładni byli zatrudnieni w systemie zmianowym, a także dla przedstawicieli handlowych. W przypadku kierowników taki system zatrudniania uzasadniano tym, iż funkcja kierownicza wymaga kontrolowania pracy podwładnych w różnych porach dnia i w różnych dniach w tygodniu, stąd trudności w należytych prowadzeniu ewidencji czasu pracy kierownika. Natomiast w przypadku przedstawicieli handlowych uzasadnieniem było to, że osoby te, pracując w terenie, same organizują sobie pracę i czas pracy, nie ma nad nimi stałej kontroli i unika się trudności wynikających z prowadzenia ewidencji czasu pracy w godzinach oraz w godzinach nadliczbowych. W badanych jed-

nostkach nie wykorzystywano tego systemu do obejścia przepisów o czasie pracy w celu uniknięcia rejestrowania pracy w godzinach nadliczbowych, co mogłoby prowadzić do naruszenia praw pracowniczych.

Praca w porze nocnej obejmuje kolejne 8 godzin pomiędzy 21.00 a 7.00, wskazane w regulaminie pracy. Ustawodawca nie wymaga szczególnych warunków dla zatrudniania pracownika w porze nocnej. Co więcej, pracodawca może zatrudniać pracownika w porze nocnej w każdej dobie. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej, lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy. Na jego pisemny wniosek, pracodawca jest zobowiązany do powiadomienia inspektora pracy o takim zatrudnieniu. Tylko w przypadku, gdy pracownik wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, jego dobowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin. W pozostałych przypadkach pracodawca może stosować ogólne zasady. Powoduje to, iż pracodawca może, o ile wynika to z potrzeb organizacyjnych lub technologicznych, ustanowić taki system pracy, w którym obsługa stanowiska pracy trwa przez całą dobę wskutek pracy dwuzmianowej, gdzie jeden z pracowników obsługuje stanowisko pracy w porze dziennej (np. 12 godzin), a drugi obsługuje to stanowisko w porze nocnej (np. 12 godzin) albo trzymianowej, gdzie trzech pracowników obsługuje kolejno stanowisko pracy po 8 godzin, w tym jeden z nich pracuje w porze nocnej. Pracownikowi zatrudnionemu w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku, gdy pracownik wykonuje pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy, dodatek może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej, przy czym wprowadzenie ryczałtu zwalnia pracodawcę od obowiązku prowadzenia szczegółowej ewidencji godzin pracy w porze nocnej. Zatrudniając pracownika w porze dziennej, pracodawca powinien pamiętać o ustalonej przez siebie porze nocnej, w tym o której godzinie kończy się pora nocna. Zatrudnienie pracownika przed godziną zakończenia pory nocnej skutkuje uznaniem, że został zatrudniony w porze nocnej, niezależnie od tego ile czasu w tej porze przepracował i rodzi konieczność zapłaty dodatku za pracę w każdej rozpoczętej godzinie pracy w porze nocnej. Przypadki takie zdarzają się m.in. w hotelarstwie i turystyce, gdy pracownik jest zatrudniony w godzinach wczesnoporannych (np. od godziny 5.00, przy porze nocnej kończącej się o godzinie 6.00) w celu przygotowania śniadania dla klientów.

System przerywanego czasu pracy może być wprowadzony w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją. W tym systemie rozkład czasu pracy, obejmujący nie więcej niż 8 godzin pracy w ciągu doby, przewiduje nie więcej niż jedną przerwę w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. System taki może być wprowadzony układem zbiorowym pracy, innym porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie, regulaminem pracy, statutem lub umową o pracę, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy [Uchwała III ZP 21/97]. Jednakże wprowadzenie przez pracodawcę przerwy w pracy bez związku z potrzebami ekonomiczno-organizacyjnymi, lecz na wyłączne życzenie pracownika i w jego interesie, nie uzasadnia zapłaty wynagrodzenia za czas przerwy, ani za czas świadczenia pracy po przerwie, zrekompensowany odpowiednim skróceniem czasu pracy przed przerwą [Wyrok I PK 476/02]. Zatrudnienie pracownika

w takim systemie skutkuje podzieleniem wykonywania czynności pracowniczych na dwa okresy obejmujące łącznie z przerwą do 13 godzin. Umożliwia to zatrudnienie pracownika, np. do obsługi potoków klientów spieszących do własnej pracy na 8 godzin, w okresach ich przemieszczania się. Może być stosowany w transporcie publicznym, w handlu, przy wykonywaniu usług. Czasu przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże pracownik zatrudniony w przerywanym czasie pracy ma prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. W badanych jednostkach ten system zatrudniania może znajdować uzasadnienie właściwe tylko dla kierowców obsługujących najwyższą kadrę kierowniczą. W pozostałych przypadkach istotą pracy jest ciągłość wykonywanych czynności.

Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, popularnie nazywaną „przerwa na lunch”. Przerwa może być wprowadzona układem zbiorowym pracy, innym porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie, regulaminem pracy, statutem lub umową o pracę, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy [Uchwała III ZP 21/97]. Wprowadzenie tej przerwy dzieli wykonywanie czynności pracowniczych na dwa okresy, a co istotniejsze – pracownik uzyskuje możliwość odpoczynku i wzmocnienia sił witalnych organizmu, wskutek czego jego wydajność/produktywność/efektywność/sprawność może być większa. W badanych jednostkach ten system zatrudniania stosowany był tylko w sieciach hotelowych, a jednym z jego istotnych celów było doprowadzenie do zachodzenia na siebie zmian roboczych, co z kolei umożliwia pracownikom płynne przekazywanie sobie pracy, w tym narzędzi pracy, dokumentacji i informacji o sytuacji bieżącej.

System przedłużonego tygodniowego wymiaru czasu pracy może zostać wprowadzony przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym) oraz gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności. Istotą systemu jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym w ten sposób, że jednego dnia w niektórych tygodniach tego okresu dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Pracownik nie może mieć przeciwwskazań do wykonywania pracy w wydłużonym dobowym czasie pracy. Do podstawowych korzyści tego systemu należy zapewnienie ciągłości procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych przez 24 godziny na dobę i przez 7 dni w tygodniu [Wyrok I PRN 23/75], a także zapewnienie obsługi stanowiska pracy przez 12 godzin każdego dnia roboczego w tygodniu przy większej liczbie pracowników, np. pięciu. Skutkiem kosztowym tego systemu, obok racjonalizacji kosztów obsługi stanowiska pracy, jest uprawnienie pracownika do dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy, w przedłużonym wymiarze czasu pracy, obliczanego jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w dniu wolnym od pracy. W badanych jednostkach system ten nie był wykorzystywany ze względu na wprowadzenie systemu zmianowego, obejmującego wszystkie godziny w dobie i wszystkie dni w tygodniu (jednostki kolejowe i sieci hotelowe), lub jego użycie nie było zasadne (jednostki sfery finansowej).

System skróconego tygodnia pracy polega na wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego

wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System ten może być wprowadzony na pisemny wniosek pracownika, w umowie o pracę. System ten zapewnia obsługę stanowiska pracy przez 12 godzin każdego dnia roboczego w tygodniu przy większej liczbie pracowników, np. pięciu. Natomiast pracownik uzyskuje większą liczbę dni wolnych od pracy. Pracownik nie może mieć przeciwwskazań do wykonywania pracy w wydłużonym dobowym czasie pracy. System ten nie był wykorzystywany w badanych jednostkach.

System pracy weekendowej polega na świadczeniu pracy wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System ten może być wprowadzony na pisemny wniosek pracownika w umowie o pracę. System ten zapewnia obsługę stanowiska pracy przez 12 godzin każdego dnia weekendu. System ten nie był wykorzystywany w badanych jednostkach.

Nie ma przeszkód prawnych dla wprowadzenia pracy w systemie skróconego tygodnia pracy z jednoczesnym wprowadzeniem pracy weekendowej. Połączenie systemów umożliwia zatrudnianie pracowników przez 12 godzin w ciągu doby (rozumianej, jako kolejne 24 godziny, począwszy od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy) w dniach roboczych oraz w dniach wolnych od pracy.

Za pracę w niedziele i święta, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Ustawodawca limituje pracę w niedziele i święta do przypadków wymienionych w kodeksie pracy. Jednakże wymienia wśród nich pracę ciągłą i pracę zmianową, co może zostać wykorzystane przez pracodawcę do kształtowania systemów pracy obejmujących pracę w niedziele i święta dla każdego pracownika. Co prawda ustawodawca wprowadził zakaz pracy w święta w placówkach handlowych, jednakże dopuścił tam pracę przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy, przy czym w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę, natomiast w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego. Ustawodawca dopuszcza udzielenie dnia wolnego w innym terminie, a nawet rozliczenie przez zapłacenie dodatku do wynagrodzenia, obliczanego jak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w niedziele i święta, jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego w zamian za pracę w niedziele lub święto we wskazanych terminach. W razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek [Uchwała II PZP 11/05]. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy, przy czym wymóg ten nie dotyczy pracownika zatrudnionego do pracy weekendowej. Zatrudniając pracownika w dzień przypadający po niedzielę lub dniu świątecznym, pracodawca powinien pamiętać o ustalonej przez siebie definicji niedzieli (a w konsekwencji także dnia świątecznego), w tym o której godzinie kończy się niedziela (dzień świąteczny). Zatrudnienie pracownika przed godziną zakończenia niedzieli (dnia świątecznego) skutkuje uznaniem, że został

zatrudniony w niedzielę lub święto, niezależnie od tego ile czasu w tym dniu przepracował i rodzi konieczność udzielenia dnia wolnego od pracy. Przypadki takie zdarzają się m.in. w hotelarstwie i turystyce, gdy pracownik jest zatrudniony w godzinach wczesnoporannych (np. od godziny 5.00, w przypadku, gdy niedziela (dzień świąteczny) kończy się o godzinie 6.00) w celu przygotowania śniadania dla klientów. W jednostkach transportu kolejowego nieplanowane zatrudnianie pracownika w niedzielę lub święto było wynikiem oczekiwania tego pracownika na przybycie zmiennika. Natomiast w badanych jednostkach sektora finansów placówki nie były czynne w niedziele i święta oraz nie były czynne w pozostałe dni w takich godzinach, aby następował niekontrolowane zatrudnienia pracowników w niedziele lub święta.

Warto dodać, że w przypadku sieci hoteli, gdzie przyjęto, że pora nocna rozpoczyna się o godzinie 22.00 i kończy się o godzinie 6.00, niedziela zaczyna się o godzinie 6.00 w niedzielę i kończy się o godzinie 6.00 w poniedziałek, następowało zatrudnianie pracowników o godzinie 5.00 w poniedziałek, co skutkowało tym, że okres pracy pracownika przypadający pomiędzy godziną 5.00 a 6.00 w poniedziałek, powinien zostać uznany za pracę w porze nocnej oraz za pracę w niedzielę. Takie zatrudnienie mogło mieć także znaczenie dla ustalenia czy doszło do zatrudnienia w godzinach nadliczbowych oraz czy doszło do naruszenia dobowego i tygodniowego odpoczynku.

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Przy czym do norm czasu pracy pracownika wchodzi także przerwy zaliczane do czasu pracy, co powoduje, że korzystanie przez pracownika z przerwy zaliczanej do czasu pracy nie może pozbawiać go do uprawnień wynikających z pracy w godzinach nadliczbowych [Wyrok II PK 151/04]. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy. Pracodawca może zatrudnić w godzinach nadliczbowych każdego pracownika, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Ustawodawca ogranicza jednak możliwość zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych przez wprowadzenie rocznego limitu pracy w tych godzinach. Limit ten wynosi 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, jednakże może zostać wydłużony tak, aby łączna liczba godzin pracy nie przekraczała przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w godzinach nadliczbowych pociąga za sobą konieczność wypłacania pracownikowi zwiększonego wynagrodzenia (pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje także dodatek obliczany od osobistego zaszerogowania pracownika albo od 60% wynagrodzenia pracownika, tj. nie od całości wynagrodzenia pracownika). Natomiast w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Jednakże praca w godzinach nadliczbowych może być wykorzystywana do obniżenia kosztów pracy. Przede wszystkim dlatego, że – jako nienaruszająca przepisów kodeksu pracy – pozwala pracodawcy na niezatrudnianie dodatkowych osób do

wykonywania pracy. To – z kolei – ogranicza koszty pracodawcy w zakresie wdrożenia nowo zatrudnionych pracowników do pracy, w tym w zakresie szkoleń bhp, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska, badań lekarskich, wyposażenia pracownika w narzędzia pracy, w ochronę osobistą. Nie pociąga za sobą odpisów na zakładowe fundusze celowe. W przypadku pracowników stale pracujących poza zakładem pracy także nie wymaga prowadzenia ewidencji czasu pracy w godzinach oraz nie wymaga godzinowego rozliczania pracownika. Pracodawca może także ograniczyć koszty z tytułu zwiększonego wynagrodzenia pracownika przez to, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, pracodawca udzieli mu czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze – na pisemny wniosek pracownika, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych – bez wniosku pracownika. Ten ostatni przypadek nie może spowodować obniżenie wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W badanych jednostkach zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, uzasadniane szczególnymi potrzebami pracodawcy, było stosowane głównie jako alternatywa dla dodatkowego zatrudnienia. Przede wszystkim dotyczyło to przypadków konieczności zastępowania pracowników nieobecnych w pracy, przez pracowników, którzy w ramach swoich zmian roboczych osiągnęli normę czasu pracy. W jednostkach transportu kolejowego zatrudnianie w godzinach nadliczbowych było także przedmiotem ustaleń z partnerami społecznymi, w szczególności w zakresie dotyczącym pracowników zatrudnianych w systemie zmianowych w równoważnych normach czasu pracy, przez ustalanie tzw. „wskaźnika zatrudnienia w jednym cyklu zmian”. Na przykład – jeżeli jeden cykl zmiany wymaga zatrudnienia 4 pracowników, w zespole liczącym kilkunastu lub kilkudziesięciu pracowników, przyjmowano wskaźnik, np. 4,2 pracownika, zakładając że 0,2 pracownika na jeden cykl zmian pozwala na wykorzystanie dodatkowego pracownika jako zastępcy w wielu takich cyklach w okresie rozliczeniowym, tak aby nie było konieczności zatrudniania w godzinach nadliczbowych. Jeżeli nieobecności w pracy skutkowały przekroczeniem przyjętego wskaźnika, dopuszczano pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku, gdy liczba zatrudnionych jest równa wymogom wynikającym z norm pracy bez nadwyżki na przewidywane nieobecności w pracy, każda nieobecność będzie skutkowałą zatrudnieniem w godzinach nadliczbowych. Nieobecność, która zawsze będzie występowała jako brana pod uwagę w tym zakresie, to nieobecność spowodowana urlopem wypoczynkowym przysługującym każdemu pracownikowi już po okresie jednomiesięcznego zatrudnienia, jako prawo niezbywalne.

Okres rozliczeniowy jest to okres, w którym pracodawca może swobodnie zatrudniać pracownika według norm wynikających z ustalonego dla pracownika dobowego i tygodniowego rozkładu czasu pracy, wraz z jego upływem jest zobowiązany do rozliczenia w zakresie czasu pracy, godzin pracy, godzin i dni nieobecności w pracy, przerw w pracy, a także wynagrodzenia wynikającego ze struktury czasu pracy. Ustawodawca upoważnił pracodawcę do stosowania okresu rozliczeniowego trwającego do 4 miesięcy. Przy czym umożliwił także jego wydłużenie do 6 miesięcy (w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób), a nawet do 12 miesięcy, jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy. Natomiast w przypadkach stosowania równoważnego lub przedłużonego systemu czasu pracy okres rozliczenia wynosi 1 miesiąc z możliwością wydłużenia do 3 miesięcy w niektórych przypadkach. Przyjęcie określonego okresu

rozliczeniowego skutkuje ustanawianiem normy czasu pracy na okres rozliczeniowy, uprawnia pracodawcę do dokonywania rozkładu czasu pracy w okresie rozliczeniowym, stosownie do własnych potrzeb technologicznych i organizacyjnych. Skutkuje także ustalaniem liczby dni pracy i dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym. Ustalenie dłuższego okresu rozliczeniowego pozwala na zwiększanie wymiaru zatrudniania pracownika w jakiejś części tego okresu, z jednoczesnym zmniejszeniem wymiaru jego zatrudnienia w innej części, z rozliczeniem czasu pracy pracownika wraz z wpływem okresu rozliczeniowego. Jest to korzystne szczególnie w przypadkach, gdy zakres pracy wyznaczany jest przez czynniki zewnętrzne dla pracodawcy, np. przez sezonowość korzystania z produktów lub usług. We wszystkich badanych jednostkach przyjmowano wydłużone okresy rozliczeniowe, także w przypadku pracy w równoważnych normach czasu pracy, przy czym przeciętnie był to okres 3 miesięcy, stosowany dla wszystkich lub zdecydowanej większości zespołów pracowniczych.

PODSUMOWANIE

Elastyczne zatrudnianie pracowników obejmuje możliwość ustalania przez pracodawcę miejsca wykonywania pracy oraz rozkładów czasu pracy w dopuszczalnych normach czasu pracy, w czasie doby, w tygodniu oraz w okresie rozliczeniowym. Elastyczność tych elementów stosunku pracy umożliwia racjonalne kształtowanie kosztów pracy, bez naruszania przepisów prawa pracy.

PIŚMIENNICTWO

- Cebrowska T. (red.), 2005: Rachunkowość finansowa i podatkowa, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Dębski S., Dębski M.D., 1994: *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, Wyd. Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. UE.L.03.299.9.
- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r. nr 8 poz. 67.
- Iwulski J., Sanetra W., 2000: *Kodeks pracy – komentarz*, Wydawnictwo LIBRATA, Warszawa.
- Jaśkowski K., Maniewska E., 2004: *Kodeks pracy. Komentarz*, Zakamycze, wyd. IV.
- Jaśkowski K., Maniewska E., 2006: *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Tom I, Zakamycze, wyd. V.
- Juszczyk S., 2007: Czy należy rozszerzyć zasadę racjonalnego gospodarowania – zaproszenie do dyskusji, *Acta Sci. Pol. Oeconomia* 6 (2) 2007, s. 37–52.
- Koszty pracy w gospodarce narodowej w 1996 r., GUS, Warszawa 1997.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2005, GUS, Warszawa 2005.
- Michoń F., 1991: *Ekonomika pracy. Zarys problematyki i metod*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa-Kraków.
- Naumiuk T., 2002: *Koszty w rachunkowości finansowej*, Wyd. Prawno-Ekonomiczne INFOR, Warszawa.
- Pietraszewski M., 2003: *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, Wyd. eMPi2, Poznań.
- Uchwała Sądu Najwyższego z 09.10.1997, III ZP 21/97, OSNP 1998/5/143.
- Uchwała Sądu Najwyższego z 15.02.2006, II PZP 11/05, OSNP 2006/11-12/170.

- Ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. nr 158 poz. 1121, z późn. zm.
- Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. Dz.U. z 1998 r., nr 137 poz. 887, z późn. zm.
- Ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, tj. Dz.U. z 2000 r., nr 54 poz. 654, z późn. zm.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 99 poz. 1001, z późn. zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. Dz.U. z 1998 r., nr 21 poz. 94, z późn. zm.
- Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tj. Dz.U. z 2000 r. nr 14 poz. 176, z późn. zm.
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. nr 123 poz. 776, z późn. zm.
- Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. nr 210 poz. 2135, z późn. zm.
- Ustawa z 29 września 1994 r. o rachunkowości, tj. Dz.U. z 2002 r., nr 76 poz. 694, z późn. zm.
- Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. Dz.U. z 1996 r., nr 70 poz. 335, z późn. zm.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 01.04.1985, I PR 19/85, OSP 1986/3/46.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 06.11.1980, I PRN 110/80, OSNC 1981/6/108.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 10.03.2005, II PK 241/04, OSNP 2005/24/393.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11.04.2001, I PKN 350/00, OSNP 2003/2/36.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 17.02.2004, I PK 377/03, OSNP 2004/24/422.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.2005, II PK 151/04, OSNP 2005/17/262.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 19.11.2003, I PK 476/02, OSNP 2004/22/382.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2005, II PK 265/04, Pr.Pracy 2005/9/32.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 25.03.1977, I PZP 60/76, LEX nr 14372.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 29.09.1975, I PRN 23/75, OSNC 1976/6/144.

ELASTIC CONDITIONS OF EMPLOYMENT AS THE FORM OF THE LABOUR COSTS REDUCTION

Abstract. In the article concerning issues of elastic employing employees were presented. They showed that elastic employing employees included the possibility of establishing by the employer the place of performing the work and of disintegrations of the working time, in permissible norms of the working time, in twenty-four hours, during the week and in the accounting period. Rational shaping labour cost enables the elasticity of these elements of the employment, without infringing regulations of the labour law. Apart from deliberations of this article matters of flexible forms of legal bases of employing remain so as: very employment, civil law agreements, temporary work.

Key words: labours cost, place of performing the work, working time, flexible forms of employing employees

Zaakceptowano do druku – Accepted for print 16.03.2009