

Rafał SKORUPKA¹**Pod merytoryczną opieką prof. dr. hab. J. Maciejewskiego**

OPTIMALIZACJA ZATRUDNIENIA W ASPEKCIE PRAWNYM I JEJ WPŁYW NA ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM

***Abstrakt:** Niniejszy artykuł porusza materię związaną z optymalizacją podstaw prawnych zatrudnienia i jej wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem, szczególnie w warunkach spowolnienia gospodarczego. Poprzez analizę poszczególnych rodzajów umów – bazujących zarówno na przepisach prawa cywilnego jak i prawa pracy – unaoczniono istotę reżimu prawnego wobec kształtowania danego stosunku zobowiązaniowego. Autor dokonał zestawienia najczęściej spotykanych w obrocie prawnym umów zatrudnieniowych i, poprzez zaznaczenie cech swoistych każdej z nich, wyciągnął wnioski, co do zalet i wad poszczególnych rozwiązań, jak również dopuszczalności ich stosowania w określonym stanie faktycznym.*

***Słowa kluczowe:** prawo, podstawa prawna, zatrudnienie, zarządzanie przedsiębiorstwem, umowa cywilnoprawna, umowa o pracę*

WSTĘP

Okres kryzysu ekonomicznego, czy też jedynie przejściowego spowolnienia gospodarczego, może w różnym stopniu wpływać na sytuację przedsiębiorstw komercyjnych, w zależności od ich kondycji finansowej oraz efektywności prowadzonej strategii rozwojowej. Niejednokrotnie niezbędne okazuje się przeprowadzenie poważniejszych zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, celem zachowania jego rentowności, czy wręcz utrzymania go na rynku. Jednym z najistotniejszych czynników, na jakich powinna być skupiona uwaga przedsiębiorcy, jest stałe monitorowanie kwestii kadrowych – trzeba tu pochylić się zarówno nad ilościowym rozplanowaniem etatów w przedsiębiorstwie, jak również nad obsadzeniem ich przez właściwe, posiadające odpowiednie umiejętności i predyspozycje jednostki. Alternatywą opcji etatowych jest stosowanie umów cywilnoprawnych, z wielu względów wygodniejszych dla podmiotu powierzającego wykonanie określonych obowiązków. Sprawne poruszanie się w przepisach prawa pozwala na odpowiednią politykę rekrutacyjną, umożliwiającą w konsekwencji zmniejszenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, poprzez powierzanie określonych zadań w oparciu o najkorzystniejsze rozwiązania prawne. Kwestią drugorzędną dla niniejszego opracowania pozostaje sam proces i sposób

¹ Rafał SKORUPKA - student czwartego roku kierunku Prawo na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.

rekrutacji. Zamysłem autora jest naświetlenie doniosłości operowania odpowiednimi unormowaniami w procesie angażowania zasobów ludzkich w realizację powierzonych zadań. Istotny jest tu rodzaj umowy, na podstawie której ma dojść do nawiązania stosunku zobowiązaniowego, określający jednocześnie implikacje prawne (w tym zobowiązania stron wobec siebie), jakie zaktywizują się w razie jego rozwiązania.

1. ISTOTA REŻIMU PRAWNEGO

Powyższy problem ujawnia się ze szczególną doniosłością w przypadku pojawienia się odczuwalnych czynników spowalniających czy wręcz hamujących rozwój przedsiębiorstwa, gdy niezbędna okazuje się redukcja kosztów związanych z eksploatacją zasobów osobowych. W przypadku, gdy przedsiębiorca zobowiązany jest umowami o pracę, zaznaczyć należy fakt związania go postanowieniami Kodeksu pracy² (zwanego dalej KP), a w niektórych przypadkach także ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników³. Przepisy zawarte w wymienionych aktach prawnych określają w sposób szczegółowy obowiązki pracodawcy względem pracowników oraz przysługujące pracownikom roszczenia wobec pracodawcy w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. W omawianym przypadku dotyczy to będzie w szczególności wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych. Automatycznie należy wziąć pod rozwagę konsekwencje finansowe podyktowane uregulowaniami prawa pracy, przewidującymi szeroką ochronę zarówno pracownika jak i samego stosunku pracy. Tak też przed dokonaniem zwolnień trzeba zdać sobie sprawę z wysokości świadczeń należnych odchodzącym pracownikom, które mogą okazać się znaczne, szczególnie dla osłabionego recesją przedsiębiorstwa. Inaczej ma się sprawa w wypadku zobowiązania przedsiębiorcy przepisami Kodeksu cywilnego. Mamy tu do czynienia z mniej restrykcyjnymi unormowaniami dotyczącymi wypowiedzenia bądź odstąpienia od stosunku umownego, jak również brak tutaj czynników uprzywilejowujących stronę wykonawczą.

Umowy zobowiązaniowe, mające za przedmiot świadczenie na rzecz powierzającego, możemy podzielić zatem na umowy o cywilistycznej proveniencji oraz umowy regulowane prawem pracy. Jest to bardzo istotne rozróżnienie, albowiem niesie za sobą determinację sytuacji prawnej sygnatariuszy. Do pierwszej grupy zaliczyć należy umowy uregulowane przepisami Księgi trzeciej Kodeksu cywilnego⁴ (zwanego dalej KC). Za przykład może posłużyć umowa zlecenie, umowa o dzieło czy też umowa o roboty budowlane. Natomiast w przypadku umów regulowanych prawem pracy, wymienić należy umowę o pracę na okres próbny, umowę o pracę na czas określony (jej odmianą jest umowa na zastępstwo), umowę na czas wykonania określonej pracy oraz umowę na czas nieokreślony. Swoistą hybrydą jest natomiast umowa o pracę nakładczą, regulowana przepisami szczególnymi⁵.

Należy wyraźnie podkreślić, iż ze względów porządkujących jak również w poszanowaniu prawniczej terminologii, miano umowy o pracę nosić będzie wyłącznie umowa zawarta na bazie przepisów Kodeksu pracy. Idąc dalej, strony tylko takiej umowy mogą być nazywane pracodawcą i pracownikiem. W przypadku umów cywilnoprawnych

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

³ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.).

⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. 1976 nr 3 poz. 19 z późn. zm.).

operujemy natomiast różnymi pojęciami, zależnie od rodzaju umowy. Podmiotami umowy o dzieło będą zatem przyjmujący zamówienie oraz zamawiający, a umowy zlecenia – przyjmujący zlecenie i dający zlecenie.

2. DESKRYPCJA WYBRANYCH UMÓW ZATRUDNIENIOWYCH

W celu nakreślenia wad i zalet poszczególnych rozwiązań, należy zacząć od charakterystyki poszczególnych rodzajów umów i wynikających z nich stosunków zobowiązaniowych. Każdy z nich determinowany jest bowiem pewną wiązką norm o randze *iuris cogentis*, co stanowi wyłom od królującej w polskim prawie zasady swobody umów. Dlatego też znajomość poniższych kwestii powinna być przydatnym, a wręcz standardowym atutem przedsiębiorcy w procesie zarządzania personelem. Trafne sformułowanie umowy i wpisanie jej w odpowiedni reżim prawny może doprowadzić do zmniejszenia kosztów korzystania z zasobów ludzkich, zwiększenia elastyczności w tym zakresie oraz ograniczenia formalizacji.

2.1. Umowy cywilnoprawne

W pierwszej kolejności podjęta zostanie specyfikacja umów cywilnoprawnych, jako tych, które wydają się względniejsze dla przedsiębiorcy. Zawieranie takich celem zlecenia wykonania określonych zadań, eliminuje problem związania przedsiębiorcy licznymi obowiązkami i rygorami wynikającymi z prawa pracy, które w dużej mierze skupia się na stworzeniu komfortowej sytuacji po stronie pracownika. Co więcej, umowy cywilnoprawne są dla przedsiębiorcy faktycznie tańsze. Ich zaletą jest także duża dostosowawczość – i to dla obydwu stron.

2.1.1. Umowa o dzieło

Najbardziej preferowanym wśród przedsiębiorców sposobem zatrudniania jest umowa o dzieło. Mocą tejże umowy – cytując wprost art. 627 KC – przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Podstawowym jej założeniem jest zatem otrzymanie przez zamawiającego określonego w umowie rezultatu. Dotyczy więc ona takiego zobowiązania, którego prawidłowe wykonanie wymaga osiągnięcia przez strony zamierzonego, oznaczonego skutku⁶. Zlecający musi zatem jasno określić cechy, które powinien posiadać przyszły rezultat działań przyjmującego zamówienie⁷. W umowie zawierane są również postanowienia dotyczące sposobu i terminu realizacji dzieła. Może ono mieć postać zarówno materialną, jak i niematerialną. Przyjmujący zamówienie, co do zasady może powierzyć prace osobie trzeciej chyba, że kontrakt wyłącza taką możliwość. Stosunek zobowiązaniowy wygasa w chwili przyjęcia przez zamawiającego dzieła i uregulowania należności z tego tytułu.

W przypadku wadliwego wykonywania dzieła, zamawiający może wezwać kontrahenta do zmiany sposobu wykonania i wyznaczyć mu w tym celu odpowiedni termin. W razie bezskuteczności takiego wezwania, zamawiający może postąpić w sposób dwojaki - odstąpić od umowy albo powierzyć poprawienie lub dalsze wykonanie dzieła innej osobie, na koszt zobowiązanego. Co istotne, uprawnienie to wygasa po odebraniu dzieła – takie jest stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażonego

⁶ Ł. Żelechowski, [w:] *Kodeks Cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, Warszawa 2013, art. 627.

⁷ W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Poznaniu. Ser. 2. Prace Habilitacyjne i Doktorskie, Tom 31, Poznań 1964, s. 16.

w wyroku z dnia 3.11.2000 r.⁸. Zamawiający musi więc monitorować prace nad realizacją zamówienia, jeżeli chce skorzystać z tego przepisu. Nie oznacza to jednak konieczności ciągłej obserwacji postępu prac. Dzieło jest bowiem objęte rękojmią za wady fizyczne. W myśl art. 637 KC, jeżeli dzieło ma wady, zamawiający może żądać ich usunięcia, wyznaczając w tym celu przyjmującemu zamówienie odpowiedni termin z zagrożeniem, że po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu nie przyjmie naprawy. W sytuacji, gdy wady usunąć się nie dadzą albo, gdy z okoliczności wynika, że przyjmujący zamówienie nie zdoła ich usunąć w odpowiednim czasie, zamawiający może odstąpić od umowy. Warunkiem ku temu jest jednak spełnienie dodatkowej przesłanki. Wady muszą być – jak stanowi przepis – „istotne”. Są to wady, które czynią dzieło niezdatnym do zwykłego użytku albo, które sprzeciwiają się wyraźnej umowie⁹. W przeciwnym wypadku, a więc gdy wady dzieła nie są istotne, zamawiający może żądać jedynie obniżenia wynagrodzenia w odpowiednim stosunku. Zaletą umowy o dzieło jest także to, że zamawiający – do momentu ukończenia dzieła – może w każdej chwili od niej odstąpić. Niemniej jednak przyjmującemu zamówienie przysługuje wówczas roszczenie o zwrot kosztów, jakie do tej pory poniósł w związku z jego realizacją. Mimo to da się zauważyć, że zarówno nawiązanie jak i odstąpienie od umowy o dzieło przebiega w sposób prosty i względnie tani. Kolejną jej zaletą jest brak konieczności odprowadzania składek ZUS, co znacząco zmniejsza koszty pracy. Ze względu na tendencję do nadużywania kontraktów przez przedsiębiorców, coraz wyraźniej rysują się ostatnimi czasy plany oskładkowania umów cywilnoprawnych, forsowane przez środowiska związkowe¹⁰.

2.1.2. Umowa zlecenie

Kolejną umową cywilnoprawną jest umowa zlecenie. Dotyczy ona czynności wykonywanych w sposób ciągły i powtarzalny. Zleceniobiorca zobowiązuje się tu do starannego działania na rzecz zleceniodawcy, nie odpowiadając przy tym za ostateczny rezultat wykonanej pracy. Jest to zatem umowa starannego działania, a nie określonego efektu. W ujęciu wąskim jej zakres obejmuje tylko czynności prawne – za przykład może posłużyć prowadzenie przez adwokata sprawy przed sądem albo w postępowaniu innym niż przed organami wymiaru sprawiedliwości¹¹. Rozważenie zastosowania tego rodzaju umowy wydaje się zatem zasadne między innymi w przypadku, gdy niezbędne okaże się wprowadzenie profesjonalnej obsługi prawnej przedsiębiorstwa. Takie rozwiązanie może okazać się względniejsze ekonomicznie, niż wariant zatrudnienia radcy prawnego na etacie. Jeżeli chodzi natomiast o zlecenie czynności faktycznych, jest to możliwe dzięki odniesieniu zawartym w art. 750 KC, stanowiącemu, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Innymi słowy, umowa zlecenia *sensu largo* obejmuje zarówno czynności prawne, jak i faktyczne¹².

Jako że miarą prawidłowego wykonania zobowiązania nie jest tu osiągnięcie ściśle oznaczonego rezultatu, lecz samodzielne staranne działanie, będące zawsze przedmiotem nieostrych ocen, stosunek ten znamionuje potrzeba zaufania, jakie dający zamówienie winien żywić do przyjmującego¹³. Nie oznacza to jednak, że zlecający

⁸ wyr. SN z 3.11.2000 r., IV CKN 152/00, OSN 2001, Nr 4, poz. 63.

⁹ wyr. SN z 6.10.2006 r., V CSK 198/2006, Legalis.

¹⁰ Solidarność, *Pracodawcy i OPZZ o oskładkowaniu umów śmieciowych*, <http://prawo.rp.pl/artukul/1091515.html?p=1>, dostęp z dnia: 19.04.2013.

¹¹ Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *Zobowiązania – część szczegółowa*, Warszawa 2012, s. 180.

¹² W. Ogiegło, *op. cit.*

¹³ Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *op. cit.*

pozbawiony jest możliwości ochrony swoich interesów, które mogłyby zostać naruszone wskutek niewłaściwego wykonywania umowy. Art. 471 KC stanowi, że dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (chyba, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi). Warto w tym miejscu wspomnieć, że przyjmujący zlecenie może także powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, o ile wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo, gdy jest to niezbędne ze względu na okoliczności. Jego odpowiedzialność rysuje się w takim przypadku różnie, w zależności od szeregu dodatkowych przesłanek, takich jak fakt zawiadomienia dającego zlecenie, czy posiadanie uprawnienia do powierzenia wykonania zlecenia (art. 738, 739 KC). Zabezpiecza to zlecającego przed sytuacją, w której zleceniobiorca przekazałby realizację zobowiązania osobie trzeciej bez uzyskania uprzedniej zgody, cedując tym samym odpowiedzialność na podmiot nieobjęty umową. Co więcej, stanowisko Sądu Najwyższego przewiduje dopuszczalność zastrzegania kar umownych także w umowach starannego działania¹⁴, co może stanowić pewien bardziej lub mniej skuteczny mechanizm zabezpieczający.

Jeżeli natomiast idzie o kwestie związane z wypowiedzeniem umowy, ma tutaj zastosowanie art. 746 KC. Reguluje on należności, jakie strony są zobowiązane uregulować względem siebie w wypadku wypowiedzenia oraz postanawia, że może ono nastąpić w każdym czasie, ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku, gdy wypowiadającym jest zleceniodawca, powinien on:

- zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia;
- uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia, odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom (gdy zlecenie było odpłatne – a tak zazwyczaj jest);
- naprawić szkodę - jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu. Za ważny powód uznać można na przykład chorobę strony wypowiadającej, zmianę sytuacji życiowej, czy zmianę miejsca zamieszkania¹⁵. Według orzeczenia Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15.09.2008 r., w przypadku umowy o świadczenie usług zawartej na czas oznaczony, przesłanką uzasadniającą wypowiedzenie może być także brak zaufania¹⁶.

Jak wynika z powyższego, w wypadku, gdy zleceniodawca wystarczająco szybko zmieni zdanie, co do zasadności nawiązania stosunku zlecenia, ma on warunki ku temu, aby w miarę bezkolizyjnie z niego zrezygnować. Należy jednak pamiętać, że analogiczna możliwość leży po stronie przyjmującego zlecenie. Tak ujęta elastyczność może niekiedy pozostawać w konflikcie z interesem zatrudniającego. Jak stanowi ustawa, przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie (podobnie jak zlecający), pozostając przy tym odpowiedzialnym za wynikłą stąd szkodę, o ile wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu (np. nieuzyskanie zaliczki¹⁷). Niemniej jednak ocena szkody, jaką przedsiębiorca poniósł, chociażby w związku, z opóźnieniami wynikłymi z ustania stosunku zobowiązaniowego i potrzebą znalezienia nowego kontrahenta, nie jest wcale prosta.

¹⁴ wyr. SN z 12.12.2007 r., V CSK 333/07, Legalis.

¹⁵ W. Ogiegło, *op. cit.*, art. 746.

¹⁶ wyr. SA w Warszawie z 15.9.2008 r., I ACA 84/08, Legalis.

¹⁷ W. Ogiegło, *op. cit.*

2.2. Umowa o pracę

W celu zatrudnienia, obok umów cywilnoprawnych, można także posłużyć się umową o pracę. Jak już wspomniano, uregulowania Kodeksu pracy dążą do większego scalenia pracownika i pracodawcy, co objawia się zasadą ochrony stosunku pracy. Nie zawsze musi to być jednak postrzegane jako wada – w pewnych sytuacjach przywiązanie pracownika do pracodawcy niesie za sobą także określone plusy, jak zwiększenie poczucia zaufania, lojalności czy też możliwość sprawowania bezpośredniego nadzoru nad poczynaniami pracownika, systematycznego udzielanie mu szczegółowych wytycznych, etc. Nie bez znaczenia pozostaje także konieczność zapewnienia pracownikowi pewnych świadczeń, a co za tym idzie – zwiększenia kosztów zatrudnienia. Czynniki te ze zdwojoną siłą uwydatniają wysokodeficytowy charakter umowy o pracę w okresach recesji, między innymi utrudniając szybką i ekonomiczną redukcję zatrudnienia, zmierzającą ku lepszemu wpasowaniu przedsiębiorstwa w nowe realia. Niemniej jednak, analogicznie jak zostało to opisane w akapicie poprzedzającym, nie jest dozwolone zatrudnianie w oparciu o umowę cywilnoprawną, podczas gdy obiektywnie spełnione zostają przesłanki uznania danego stosunku za stosunek pracy. Jak stanowi art. 281 pkt 1 KP, grozi za to grzywna w wysokości od 1 000 do 30 000 zł.

Dalsze rozważania należy poprzedzić definicją stosunku pracy. Będzie to zatem stosunek prawny zachodzący między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem¹⁸. Przywołana definicja pozwala zobrazować jak wiele czynników musi zaistnieć, aby można było mówić o stosunku pracy. Oprócz tego należy nadmienić, że umowa o pracę wiąże się ze zobowiązaniem starannego działania, a nie osiągnięciem określonego rezultatu, podobnie zresztą jak w umowie zlecenie. Analizując powyższe, można zatem wskazać, że praca powinna być świadczona:

- osobiście – oznacza to, że pracownik musi wykonywać pracę własnym wysiłkiem i nie może obowiązku tego spełnić za pośrednictwem innej osoby¹⁹;
- w sposób ciągły i powtarzający się – daje tu o sobie znać kolejne podobieństwo do umowy zlecenia;
- na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy - prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy - wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego²⁰.

Jak podkreśla Sąd Najwyższy, brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy²¹:

- w wyznaczonym przez pracodawcę czasie i miejscu;
- odpłatnie – pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia. Co więcej, do obowiązku pracodawcy należy zapewnienie płacy minimalnej.

Stosunkowi pracy towarzyszy także występująca w kilku postaciach zasada ryzyka po stronie pracodawcy. Jak zaznacza L. Florek²², w pierwszej kolejności ponosi

¹⁸ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 48.

¹⁹ *Ibidem*, s. 49.

²⁰ J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, art. 22.

²¹ wyr. SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, Legalis.

on konsekwencje niemożności świadczenia pracy przez pracownika z (niezawinionych przez niego) przyczyn technicznych, będąc zobowiązanym do wypłaty mu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, za samo pozostawanie w gotowości do świadczenia. Po drugie, pracodawca, jako osoba dokonująca wyboru pracowników na określone stanowiska, obarczona jest ryzykiem strat wynikających z ich niezaradności bądź niekompetencji. Należy także zaznaczyć, że zobligowanie do wypłaty przysługujących pracownikom świadczeń pozostaje niezmienione również w przypadku znacznego osłabienia kondycji finansowej przedsiębiorstwa. Jest to tak zwane ryzyko gospodarce. Ryzyko socjalne natomiast polega na przerzuceniu na pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych oraz obciążeń z tytułu ochrony interesów życiowych pracowników i ich rodzin. Ze stosunkiem pracy immanentnie związane są uprawnienia do minimalnego wynagrodzenia, płatnego urlopu wypoczynkowego, dodatku za pracę w nocy i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe czy też wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

2.2.1. Rodzaje umów o pracę

Odnosząc się do rodzajów umów o pracę, to za najkorzystniejszą dla pracownika uważana jest umowa na czas nieokreślony – wiązuje ona bowiem strony stosunkiem pracy bez oznaczania terminu końcowego, a także zapewnia daleko idącą ochronę przed zwolnieniem. Nie jest to zatem najlepsze rozwiązanie dla pracodawcy. Oprócz ponoszenia wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem, ograniczona jest jego dowolność w zakresie wypowiedzania umowy, albowiem może to nastąpić jedynie z uzasadnionych powodów, po uprzedniej konsultacji ze związkiem zawodowym (jeżeli pracownik jest przez taki związek reprezentowany). Inną możliwością jest zatrudnienie na okres próbny. Przeznaczeniem takiej umowy jest w szczególności weryfikacja praktycznej przydatności pracownika na danym stanowisku, jak również zapoznanie go z panującymi warunkami pracy²³. Trzeba przy tym pamiętać, że zakazane jest zawieranie umów na okres próbny przekraczający 3 miesiące, jak również ich ponawianie. Kolejnym rozwiązaniem jest umowa na czas określony. Ulega ona rozwiązaniu z mocy prawa po upływie okresu, na jaki została zawarta. Nie przewiduje także ochrony trwałości zatrudnienia, jak w przypadku umowy na czas nieokreślony, co zwiększa jej atrakcyjność dla pracodawcy. Aby jednak ukrócić praktyki zastępowania umowy bezterminowej umowami terminowymi, przepis art. 25¹ § 1 KP umożliwia zawarcie tylko dwóch takich umów – trzecia, z mocy prawa, będzie już umową na czas nieokreślony, jeżeli przerwa pomiędzy kolejnymi umowami nie przekraczała miesiąca. Nie dotyczy to jednak przypadków umów o zastępstwo, pracy sezonowej, dorywczej i zadań realizowanych cyklicznie. Przepisy Kodeksu pracy nie określają jednoznacznie terminu, na jaki może być zawarta umowa na czas określony. Nie może natomiast dojść do sprzeciwienia się naturze zobowiązań pracowniczych, uznających prymat zawierania umów na czas nieokreślony²⁴. Jednocześnie Sąd Najwyższy odniósł się przychylnie wobec dopuszczalności zatrudnienia pracownika na podstawie pięcioletniej umowy na czas określony²⁵. Odmianą powyższej umowy jest umowa na zastępstwo. Zawiera się nią na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika zastępowanego. Ostatnią przewidzianą w przepisach prawa pracy opcją etatową jest umowa na czas wykonania określonej pracy,

²² L. Florek, *op. cit.*, s. 50.

²³ *Ibidem*, s. 79.

²⁴ W. Muszalski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2013, art. 25.

²⁵ wyr. SN z 2.10.2012 r., I PK 79/12, Legalis.

obowiązująca do momentu zakończenia tejże pracy. Pracodawca może z niej skorzystać, gdy ściśle oznaczenie czasu trwania umowy nie jest możliwe.

2.2.2. Uprawnienia po stronie pracownika

Zatrudniając pracownika na podstawie umowy o pracę, należy zdawać sobie sprawę z uprawnień, jakie będą mu przysługiwać. Fakt ten, oprócz zmniejszenia elastyczności zatrudnienia i zwiększenia kosztów, jest głównym czynnikiem obniżającym atrakcyjność etatu w oczach przedsiębiorców, na rzecz stosunku cywilnoprawnego. Przede wszystkim pracownikowi należy zapewnić wynagrodzenie minimalne. Jest ono corocznie ustalane przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia i wynosi obecnie (2014 r.) 1680 zł²⁶. Co ważne, wynagrodzenie przysługuje nie tylko za pracę wykonaną, ale także – w określonych ustawowo przypadkach – za czas niewykonywania pracy. Chodzi tu o urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe oraz okresy niezdolności do pracy. Ponadto na roszczenie o wynagrodzenie nie wpływa przestój niezawiniony przez pracownika.

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi corocznej, niezakłóconej i płatnej przerwy wypoczynkowej w wykonywaniu pracy. Jej wymiar wynosi 20 dni – po roku pracy oraz 26 dni po 10 latach pracy (do których wliczane są okresy nauki i poprzedniego zatrudnienia). Z proporcjonalnie krótszego urlopu pracownik może skorzystać już po miesiącu pracy, natomiast prawo do kolejnego uaktualnia się z dniem 1 stycznia każdego roku. Urlop powinien zostać udzielony w naturze, a zastąpienie go ekwiwalentem jest dopuszczalne tylko w określonych sytuacjach. Udzielanie urlopów, zgodnie z literą prawa, winno odbywać się z uwzględnieniem wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Niemniej jednak Ustawodawca przewiduje uprzywilejowanie sytuacji pracownika w pewnych wypadkach. Pracodawca jest zatem związany wnioskami o udzielenie urlopu wypoczynkowego:

- bezpośrednio po zakończeniu obligatoryjnego lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 163 § 3 i art. 1821 § 6 KP);
- bezpośrednio po zakończeniu urlopu ojcowskiego (art. 1823 § 3 KP);
- bezpośrednio po zakończeniu obligatoryjnego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 1 i 4 KP);
- pracownikowi młodocianemu w okresie ferii szkolnych (art. 205 § 3 KP).

Co więcej, pracodawca jest także zobowiązany do przysunięcia terminu urlopu w przypadku czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe lub przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy albo urlopu macierzyńskiego. Z tych samych przyczyn nastąpić może przerwanie urlopu wypoczynkowego. Dla porównania, uprawnienia pracodawcy w tej materii sprowadzają się do możliwości przesunięcia urlopu z powodu szczególnych potrzeb, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy oraz odwołania go z urlopu gdy jego obecności wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Wiąże się to oczywiście z koniecznością pokrycia przez pracodawcę kosztów pozostających w bezpośrednim związku z odwołaniem pracownika z urlopu. Taka dysproporcja pomiędzy prawami poszczególnych stron umowy stanowi kolejny asumpt do zwrócenia się ku unormowaniom cywilnoprawnym, które w ogóle o kwestiach urlopowych nie wspominają.

²⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz.U. 2013 poz. 1074).

Oprócz urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługują także zwolnienia od pracy (urlopy okolicznościowe), które L. Florek dzieli na: urlopy szkoleniowe, zwolnienia udzielane w celu załatwienia spraw rodzinnych i osobistych oraz zwolnienia do wykonywania obowiązków obywatelskich lub społecznych, czy też związanych z wykonywaniem zajęć zawodowych²⁷. Wynagrodzenie przysługuje także za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy – na przykład wobec konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem (zdrowym – do lat 9; chorym – do lat 14) członkiem rodziny, czy też z powodu choroby. Z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje pracownikowi wynagrodzenie w wysokości 80% stawki przez okres do 33 dni w roku, a po ukończeniu 50 lat – 14 dni w roku. Dodatkowo wspomnieć należy o blokującym etat urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Ten relatywnie szeroki wachlarz przywilejów urlopowych często stanowi istotne obciążenie dla pracodawcy, szczególnie w sytuacji nieznacznego zatrudnienia, pociągającego za sobą trudności w ustanawianiu produktywnej substytucji. Biorąc pod uwagę przytoczone fakty, automatycznie nasuwa się wniosek, iż nawiązanie stosunku pracy powinno być poprzedzone szczegółową analizą sprawności ekonomicznej przedsiębiorstwa.

2.2.3. Warunki wypowiedzania umowy

Najbardziej wpływającą na elastyczność zatrudnienia pozostaje materia wypowiedzania umów o pracę. Jak zaznaczono we wstępie, kwestię tę należy uznać za szczególnie istotną w okresach bessy, kiedy to sprawna reorganizacja, a w tym umiejętna redukcja kosztów własnych, może pozwolić na lepsze dopasowanie przedsiębiorstwa do nowych, mniej korzystnych realiów. Nierzadko wówczas dochodzi do sytuacji, kiedy to niezbędne okazuje się zakończenie kosztownej współpracy z wybranymi zatrudnionymi. Wobec zastosowania rozwiązań etatowych – jak już wskazano – nie jest to jednak tak proste, jak w przypadku uregulowań cywilnych.

Podstawowym sposobem rozwiązywania umowy i pracę jest wypowiedzenie. Należy w tym miejscu pamiętać o okresach wypowiedzenia, których długość różni się w zależności od rodzaju umowy i wynosi:

- w przypadku umowy na okres próbny:
 - 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
 - 1 tydzień, gdy okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
 - 2 tygodnie, gdy okres próbny wynosi 3 miesiące;
- w przypadku umowy na czas określony i umowy na czas wykonania określonej pracy – 2 tygodnie;
- w przypadku umowy o zastępstwo – 3 dni robocze;
- w przypadku umowy na czas nieokreślony:
 - 2 tygodnie – gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
 - 1 miesiąc – gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
 - 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jak więc widać, rozwiązanie stosunku zobowiązaniowego w tym wypadku nie może odbyć się, co do zasady ze skutkiem natychmiastowym. Wyjątkiem są jedynie przypadki, gdy wypowiedzenie następuje wskutek zawinienia pracownika – w razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa uniemożliwiającego zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, bądź też utraty z winy pracownika niezbędnych uprawnień. W określonych przypadkach

²⁷ L. Florek, *op. cit.*, s. 189-190.

możliwe jest również zwolnienie pracownika ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn przez niego niezawinionych, takich jak przedłużająca się niezdolność do pracy z powodu choroby. Aby to uczynić, musi jednak upłynąć odpowiedni okres czasu. Co więcej, pracodawca nie posiada dowolności nawet w przypadku wypowiedzania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wyrazem uprzywilejowanej pozycji pracownika są unormowania przewidujące ochronę powszechną stosunku pracy – dotyczącą ogółu pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, oraz ochronę szczególną – obejmującą pracowników w tzw. „okresach ochronnych”. W pierwszym przypadku wola pracodawcy ograniczona jest koniecznością przeprowadzenia kontroli związkowej²⁸ oraz odpowiedniego uzasadnienia wypowiedzenia. Kodeks pracy nie wymienia przy tym, jakie okoliczności uznać należy za „uzasadnione”. Jest to zatem kwestia cenna. Ustawodawca przyjął więc założenie, że nie da się z góry przewidzieć i wymienić w ustawie wszystkich przyczyn, przemawiających za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia²⁹. Mogą to być zarówno przyczyny leżące po stronie pracownika (całkowita lub częściowa nieprzydatność do pracy danego rodzaju, naganne zachowanie³⁰), jak i pracodawcy. Zawsze jednak muszą być należycie uzasadnione – w przeciwnym razie dochodzi do naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę³¹. Sąd Najwyższy podkreśla także, że podanie powodów pozornych równoznaczne jest z niepodaniem ich w ogóle³².

Jeszcze większe ograniczenie swobody pracodawcy w kreowaniu polityki kadrowej niosą za sobą uregulowania konstytuujące ochronę szczególną stosunku pracy. Wiąże się ona z zakazem wypowiedzania umowy, m.in.:

- w okresie urlopu;
- w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego (chyba, że pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy);
- pracownicy w ciąży – także gdy zaszła w ciążę przed końcem okresu wypowiedzenia;
- po złożeniu przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego.

Na zmniejszenie elastyczności zatrudnienia wpływa także to, w jaki sposób pracodawca może dokonywać zmian w zakresie istotnych warunków zatrudnienia. Otóż wszelkie modyfikacje w tej materii nastąpić mogą wyłącznie poprzez instytucję wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, uregulowaną analogicznie jak kwestia wypowiedzania stosunku pracy – a więc ze wszystkimi ograniczeniami, terminami, etc.

2.2.4. Następstwa i koszty związane ze zwolnieniem

Należy także wspomnieć, że w wypadku naruszenia obowiązków pracodawcy związanych z wypowiedzaniem umowy o pracę (bądź warunków pracy lub płacy), pracownikom przysługiwać będą określone przepisami prawa roszczenia. Sąd pracy może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia i przywróceniu do pracy (w takim wypadku pracownikowi przysługuje także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) albo zasądzić odszkodowanie z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia, zależnie od

²⁸ Ma ona miejsce w przypadku wypowiedzania umowy członkowi związku zawodowego albo pracownikowi, którego związek zdecydował się bronić. Ustalenia nie mają charakteru wiążącego, ale wiążą się przedłużeniem w czasie całej procedury.

²⁹ L. Florek, *op. cit.*, s. 107.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 243.

³² wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118.

preferencji powoda. Odchodzącemu pracownikowi należy wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop, a w przypadku zwolnień grupowych – w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – również odpowiednią odprawę. Wynosi ona, zależnie od stażu pracownika, równowartość jednej, dwóch lub trzech pensji. Ustawa ma jednak zastosowanie tylko do przedsiębiorców zatrudniających, co najmniej 20 pracowników. Zwolnienie grupowe oznacza natomiast wypowiedzenie umowy, co najmniej: 10 pracownikom – gdy pracodawca zatrudnia ich mniej niż 100; 10% pracowników – gdy pracodawca zatrudnia ich od 100 do 299; 30 pracowników – gdy zatrudnionych jest co najmniej 300 osób. Ustawa stanowi także, że zwolnienia muszą nastąpić w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Aby obejść obowiązek wypłaty odpraw można zatem spróbować rozciągnąć zwolnienia w czasie, jednak w sytuacji naglącej może się to okazać niemożliwe.

3. OGRANICZENIE ZASADY SWOBODY UMÓW

Dokonując wyboru, co do rodzaju umowy należy pamiętać, że swoboda umów, rozumiana jako kompetencja do kształtowania przez podmioty wiążących je stosunków prawnych w drodze dwu- lub wielostronnych oświadczeń woli³³, doznaje pewnych istotnych ograniczeń, wynikających z art. 353. Mówi on, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Ma to niebagatelne znaczenie w aspekcie selekcjonowania umowy o dzieło bądź umowy zlecenia. Samo nazwanie dokumentu „umową o dzieło” bądź „umową zlecenia” nie determinuje charakteru zobowiązania. Liczy się tutaj bowiem treść oraz cel umowy³⁴. To one przesadzają, jakiego rodzaju umowę zawarły strony. Materia ta jest bardzo drażliwa, jako że umowy o dzieło nie są objęte obowiązkiem odprowadzania składek do ZUS, przez co są znacznie tańsze niż umowy zlecenia. Zabiegi przedsiębiorców zmierzające do objęcia jak najszerszego *spectrum* zobowiązań przepisami umowy o dzieło pomnożyły orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie³⁵. Zawierając konkretną umowę należy zatem brać pod uwagę cechy charakterystyczne dla danego stosunku prawnego. W przeciwnym razie może to rodzić poważne konsekwencje finansowe dla faktycznego zleceniodawcy. Może on bowiem zostać zobowiązany do zapłaty zaległych składek za cały okres trwania umowy, wraz z należnymi odsetkami za zwłokę. Jest to jaskrawy przykład na to, że znajomość prawa stanowić powinna nieodzowny atut każdego przedsiębiorcy.

PODSUMOWANIE

Powyższe – niepełne zresztą – zestawienie wynikających ze stosunku pracy uprawnień po stronie zatrudnionego, jak również kosztów związanych z zatrudnianiem na etacie, miało na celu zobrazowanie ogromu obowiązków i nakładów, jakie powinien

³³ Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2010, s. 127.

³⁴ *Ibidem*, s. 129.

³⁵ Za przykład może posłużyć wyrok SN z 18.4.2012 r., II UK 187/11, Legalis, kwalifikujący umowy o szkolenie kierowców, jako umowy o świadczenie usług w kontekście podlegania ubezpieczeniom społecznym, czy też wyrok SN z 6.4.2011 r., II UK 315/10, Legalis, przewidujący możliwość zakwalifikowania usług tłumaczenia języka obcego jako świadczenia z umowy zlecenia na potrzeby ubezpieczenia społecznego.

wziąć pod uwagę rozsądny przedsiębiorca w procesie gospodarowania zasobami ludzkimi.

W związku z powyższym zawsze należy rozważyć możliwość odmiennego ukształtowania stosunku prawnego, to jest oparcia go o inną podstawę prawną. Jak bowiem podkreśla Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych³⁶. Niemniej jednak, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 KP, nazwa umowy nie ma znaczenia³⁷ - zawsze będzie to wówczas stosunek pracy. Od stosunku cywilnoprawnego odróżnia go przedmiot zobowiązania – jest on bowiem w tym przypadku determinowany parametrem rodzaju pracy, a nie parametrem określonych czynności prawnych lub faktycznych albo określonego dzieła³⁸. W rzeczywistości jednak niejednokrotnie pojawiają się praktyczne problemy ze zdiagnozowaniem czy dany stosunek uznać należy za pracowniczy, czy też cywilnoprawny. Z pomocą przychodzi orzecznictwo. Tak też w wyroku Sądu Najwyższego z 2.09.1998 r. podniesiono, że jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania³⁹. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy⁴⁰.

Kończąc zatem niniejszy wywód, należy raz jeszcze pochylić się nad praktyczną użytecznością sprawnego poruszania się w materii zobowiązaniowej, w szczególności dotyczącej stosunków zatrudnieniowych. Optymalizacja zatrudnienia poprzez odpowiednią dyferencjację jego ram prawnych w odniesieniu do zindywidualizowanych przypadków prowadzi do jego uelastyczenia i redukcji kosztów. Co ważne, dla właściwego korzystania z wachlarza przewidzianych przez Ustawodawcę w tym zakresie rozwiązań, nie wystarczy jedynie wiedza sprowadzająca się do znajomości poszczególnych rodzajów umów i dostrzegania różnic pomiędzy tym czy innym reżimem prawnym. Konieczne jest także zrozumienie istoty przedmiotu konkretnego zobowiązania. Innymi słowy chodzi o pojmowanie specyfiki danego stosunku zobowiązaniowego oraz jego cech swoistych, bez których nie można mówić o jego obiektywnym istnieniu. Dopiero wówczas da się w sposób niewadliwy stworzyć najkorzystniejszy wzór umowy. W przeciwnym razie, poprzez niewłaściwe odniesienie do zasady swobody umów, nastąpić może powołanie błędnej podstawy prawnej zobowiązania, co w przypadku weryfikacji stosunku prawnego i statuującej go umowy przez odpowiednie organy (w tym przypadku ZUS), skutkuje w pewnych przypadkach odpowiedzialnością finansową. Stąd też nie należy zmierzać do obejścia prawa, ale tak operować zakresem i sposobem wykonywania cedowanych na poszczególne osoby obowiązków, aby dało się zastosować możliwie jak najkorzystniejszy rodzaj umowy.

³⁶ wyr. SN z 9.12.1999 r., I PKN 432/99, Legalis.

³⁷ E. Suknarowska-Drzewiecka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, C.H. Beck, Warszawa 2013, art. 22

³⁸ J. Stelina, *op.cit.*, art. 22.

³⁹ wyr. SN z 2.9.1998 r., I PKN 293/98, Legalis

⁴⁰ wyr. SN z 18.6.1998 r., I PKN 191/98, Legalis

BIBLIOGRAFIA

1. Florek, L., *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
2. Muszalski W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, C.H. Beck, Warszawa 2013.
3. Ogiegło W., [w:] *Kodeks Cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, C.H. Beck, Warszawa 2013.
4. Olejniczak A., Radwański Z., *Zobowiązania – część ogólna*, C.H. Beck, Warszawa 2010.
5. Panowicz-Lipska J., Radwański Z., *Zobowiązania – część szczegółowa*, C.H. Beck, Warszawa 2012.
6. Siuda W., *Istota i zakres umowy o dzieło*, „Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Poznaniu. Ser. 2. Prace Habilitacyjne i Doktorskie”, Tom 31, Poznań 1964.
7. Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, C.H. Beck, Warszawa 2014.
8. Suknarowska-Drzewiecka E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, C.H. Beck, Warszawa 2013.
9. Żelechowski Ł., [w:] *Kodeks Cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, C.H. Beck, Warszawa 2013.
10. *Solidarność, Pracodawcy i OPZZ o oskładkowaniu umów śmieciowych*, <http://prawo.rp.pl/arttykul/1091515.html?p=1>.

AKTY PRAWNE

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.)
2. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844 z późn. zm.)
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.)
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. 1976 nr 3 poz. 19 z późn. zm.)
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz.U. 2013 poz. 1074)

ORZECZENIA

1. wyr. SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, Legalis
2. wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 243
3. wyr. SN z 18.6.1998 r., I PKN 191/98, Legalis
4. wyr. SN z 2.9.1998 r., I PKN 293/98, Legalis
5. wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118
6. wyr. SN z 9.12.1999 r., I PKN 432/99, Legalis
7. wyr. SN z 3.11.2000 r., IV CKN 152/00, OSN 2001, Nr 4, poz. 63
8. wyr. SN z 6.10.2006 r., V CSK 198/2006, Legalis
9. wyr. SN z 12.12.2007 r., V CSK 333/07, Legalis
10. wyr. SA w Warszawie z 15.9.2008 r., I ACA 84/08, Legalis
11. wyr. SN z 6.4.2011 r., II UK 315/10, Legalis
12. wyr. SN z 18.4.2012 r., II UK 187/11, Legalis
13. wyr. SN z 2.10.2012 r., I PK 79/12, Legalis

LEGAL ASPECT OF EMPLOYMENT OPTIMIZATION AND ITS INFLUENCE ON ENTERPRISE MANAGEMENT

Summary

The following elaboration pertains to the matter of optimization of employment legal basis and its influence on enterprise management, especially in the presence of economic slowdown. The analysis of particular types of contracts – basing both on civil and labour law regulations – allowed to visualize the essence of legal regime when forming a given commitment relation. The author juxtaposed the most commonly used kinds of employment contracts and – by highlighting their peculiar features – drew conclusions about advantages and disadvantages of each option, as well as permissibility of their application.

Keywords: law, legal basis, employment, enterprise management, civil law contract, labour law contract