

**mgr Alicja Antonowicz
dr Paweł Antonowicz
dr Sylwester Kania
mgr Renata Opieka
dr Jolanta Sala
dr Anita Szymańska**

**Symulator korzyści stosowania elastycznych
form zatrudnienia
– podręcznik wdrażania**

EUROSTER 

Gdańsk 2008

Wydawca

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa
ul. Do Studzienki 63, 80-227 Gdańsk
tel.: +48 58 524 49 01, faks.: +48 58 524 49 09
www.gab.com.pl
e-mail: poczta@gab.com.pl

Redakcja i skład



www.oddk.pl

Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o.
80-317 Gdańsk Oliwa, ul. Obrońców Westerplatte 32A

ISBN 978-83-88835-17-9

Gdańsk 2008



Publikacja jest finansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp	7
Słownik pojęć użytych w podręczniku	11
Rozdział 1.	
Znaczenie elastycznych form zatrudnienia na współczesnym rynku pracy	15
Wprowadzenie	15
1.1. Pojęcie i formy elastycznego zatrudnienia	17
1.2. Korzyści i zagrożenia stosowania elastycznych form zatrudnienia	25
Rozdział 2.	
Organizacyjne aspekty warunkujące kształt modelu elastycznych form zatrudnienia	27
2.1. Organizacja na tle zmian w otoczeniu	27
2.2. Organizacyjne uwarunkowania kształtujące możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia	30
2.3. Uwarunkowania z poziomu misji, strategii i celów organizacji	33
2.4. Uwarunkowanie na poziomie strategii personalnej i zarządzania zasobami ludzkimi	36
2.5. Uwarunkowania na poziomie ścieżki kariery	39
2.6. Uwarunkowania na poziomie stanowiska pracy	41
Rozdział 3.	
Metodologia budowy, weryfikacji i testowania modelu elastycznych form zatrudnienia	43
3.1. Cykl życia modelu elastycznych form zatrudnienia	43
3.2. Metodologia budowy, weryfikacji i testowania modelu (CYKL 1)	45
3.2.1. Sformułowanie celów modelu	47
3.2.2. Utworzenie zespołu ekspertów budujących model	48
3.2.3. Analiza rynku pracy i organizacji, która będzie wykorzystywać model	49
3.2.4. Analiza możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia	50
3.2.5. Wybór i grupowanie zawodów poddanych modelowaniu	50
3.2.6. Wybór elastycznych form zatrudnienia	51
3.2.7. Wybór aspektów – kryteriów oceny	51
3.2.8. Sformułowanie wariantów sytuacyjnych preferencji decydenta (w postaci pytań)	51
3.2.9. Instalowanie i wdrożenie edytora modelu decyzyjnego	53
3.2.10. Tworzenie drzewa decyzyjnego	54
3.2.11. Opracowanie treści modelu (formularzy i załączników)	55
3.2.12. Testowanie poprawności logicznej i edycyjnej	56

Spis treści

- 3.3. Wskazania dotyczące drugiego okresu modelowania (instalacja i wdrożenie, stosowanie i rozwój). 58

Rozdział 4.

Wybrane aspekty modelowania drzewa decyzyjnego w zakresie wyboru

form zatrudnienia	61
Wprowadzenie.	61
4.1. Finansowe kryteria oceny decyzji dopuszczalnych	63
4.1.1. Umowa o pracę	64
4.1.2. Samozatrudnienie – działalność gospodarcza	70
4.1.3. Umowa zlecenie.	75
4.1.4. Umowa na zastępstwo usprawiedliwionej nieobecności pracownika	79
4.1.5. Praca tymczasowa – umowa za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.	79
4.2. Pozafinansowe kryteria oceny decyzji dopuszczalnych	81
4.2.1. Godziny pracy i dyspozycyjność pracownika	81
4.2.2. Urlopy pracownicze	83
4.2.3. Możliwość podejmowania działalności konkurencyjnej	86
4.2.4. Prawa do świadczeń z tytułu okresowej niezdolności do pracy	86
4.2.5. Profilaktyczne badania lekarskie	87
4.2.6. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	88
4.2.7. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	90
4.2.8. Okresy wypowiedzenia umowy	91

Rozdział 5.

Modelowanie drzewa decyzyjnego przy wykorzystaniu Edytora DMML

– interfejs Eksperta	95
5.1. Opcje i narzędzia wykorzystywane w pakiecie modeli decyzyjnych	97
5.2. Projektowanie założeń do drzewa decyzyjnego	104
5.3. Przeniesienie założeń projektu do drzewa decyzyjnego w Edytorze DMML.	106
5.4. Opis funkcji „Decyzja dopuszczalna”	109
5.5. Sposoby dodawania, usuwania bądź zmiany kolejności wybranych elementów drzewa decyzyjnego	111
5.6. Opis funkcji „Kryterium oceny decyzji”	111
5.7. Opis funkcji „Zmienna lub Parametr”	115
5.8. Tworzenie algorytmów finansowych na poziomie Wyników opisowych przy wykorzystaniu Zmiennych lub Parametrów	121
5.9. Opis funkcji Własność (dana).	125
5.10. Opis funkcji Wybór możliwości	129
5.11. Opis funkcji Wstaw model decyzyjny	135
5.12. Opis dodatkowych funkcji Edytora DMML	139
5.13. Instalacja Edytora DMML (pakietu modeli decyzyjnych) na serwerze www.	140
5.14. Wdrożenie Serwisu Symulatora SKEFZ	141

Rozdział 6.

Statystyczna analiza danych – aspekt analityka 143

Wprowadzenie	143
6.1. Funkcjonalność Edytora DMML w zakresie archiwizacji i prezentacji danych	144
6.2. Metody statystyczne w analizie danych gromadzonych przez Edytor DMML.	148

Spis treści

6.3. Statystyka opisowa	149
6.3.1. Miary tendencji centralnej (średnia, dominanta, kwartyle, mediana, decyle)	150
6.3.2. Miary zróżnicowania (odchylenie standardowe, odchylenie przeciętne, rozstęp, odchylenie ćwiartkowe, współczynnik zmienności)	155
6.3.3. Miary asymetrii (wskaźnik skośności, współczynnik skośności, współczynnik asymetrii)	158
6.3.4. Miary koncentracji (kurtoza)	160
Zakończenie	163
Literatura	165
Akty prawne	166

dr Paweł Antonowicz
Uniwersytet Gdański – Wydział Zarządzania

Rozdział 4.

Wybrane aspekty modelowania drzewa decyzyjnego w zakresie wyboru form zatrudnienia

Wprowadzenie

W poprzednim rozdziale podręcznika przedstawione zostały wewnętrzne grupy aspektów, które są charakterystyczne dla danego przedsiębiorstwa i często stanowią niepowtarzalną grupę indywidualnych dla niego uwarunkowań funkcjonowania na rynku. Poza zidentyfikowanymi aspektami wewnątrzorganizacyjnymi warto w procesie modelowania drzewa decyzyjnego (rozdział 5) wprowadzić do modelu również aspekty opisujące uwarunkowania prawnospołeczne, które są związane z wykonywaniem pracy w oparciu o różne formy zatrudnienia. W ten sposób pracodawca może przy wykorzystaniu Edytora DMML stworzyć własny, dopasowany do swoich potrzeb symulator. Narzędzie to umożliwiłoby wspomaganie dowolnych procesów decyzyjnych, które podejmują różne grupy pracowników tego przedsiębiorstwa. Wykorzystanie tego narzędzia może również być ukierunkowane na przykład na optymalizację przebiegu procesów rekrutacyjnych. Pracodawca może bowiem umieścić własny symulator na internetowej stronie firmy, udostępniając tym samym potencjalnym kandydatom szereg informacji o przedsiębiorstwie. Istotną zaletą Edytora DMML jest to, iż w oparciu o zaprogramowany wcześniej dialog (ciąg pytań zadawanych w trakcie symulacji) narzędzie to może dla każdego użytkownika prezentować dopasowaną do jego indywidualnych potrzeb postać tabeli wynikowej.

Istotne dla pracodawcy może okazać się to, aby symulator uwzględniał poza stricte wewnętrznymi informacjami (charakterystycznymi dla specyfiki danego przedsiębiorstwa) również informacje związane z prawem pracy bądź korzyściami stosowania elastycznych form zatrudnienia. Dlatego też niniejszy

rozdział podręcznika został poświęcony wskazaniu podstawowych różnic, istotnych zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy, wynikających z określonych przepisów prawa, umożliwiających stosowanie następujących alternatywnych form zatrudnienia:

- ◆ **Umowa o pracę** – z uwagi na dominujące znaczenie tej formy zatrudnienia będzie ona traktowana w niniejszym podręczniku jako odniesienie oraz porównanie dla opisanych elastycznych form zatrudnienia.
- ◆ **Działalność gospodarcza** – z punktu widzenia podmiotu, dla którego opracowywany jest model elastycznych form zatrudnienia, rozumiana jako outsourcing usług, natomiast dla pracownika jako potencjalna okazja do podjęcia współpracy z wybranym podmiotem i występowania w roli przedsiębiorcy. Ta forma współpracy będzie rozpatrywana w dwóch opcjach. Mianowicie w zależności od sytuacji, w jakiej znajduje się przyszły przedsiębiorca, podstawą do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne będzie średnie wynagrodzenie w gospodarce lub też jego minimalny poziom (szczegółowe informacje na ten temat zostały zawarte w punkcie 4.1.2.).
- ◆ **Umowa zlecenie** – odmiennie traktowana w odniesieniu do: (1) studentów bądź uczniów do 26 roku życia, (2) osób już zatrudnionych w innym przedsiębiorstwie (w opcjach: powyżej oraz poniżej minimalnego wynagrodzenia w gospodarce), (3) osób zatrudnionych w tym samym podmiocie, dla którego będzie dokonywana symulacja, a także dla (4) osób bezrobotnych, (5) emerytów i rencistów, (6) przedsiębiorców oraz (7) osób zawierających taką umowę jako kolejną umowę zlecenie realizowaną w tym samym czasie.
- ◆ **Umowa na zastępstwo** – jako forma umowy o pracę na czas określony, którą można zawrzeć w okolicznościach usprawiedliwionej, okresowej nieobecności pracownika (np. w wyniku korzystania przez niego z urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego czy też zaistnienia choroby).
- ◆ **Praca tymczasowa** – traktowana jako trójstronny stosunek pracy zawierany pomiędzy (1) **agencją pracy tymczasowej**, zatrudniającą pracownika i kierującą go do wykonywania pracy na rzecz tzw. „pracodawcy użytkownika”, (2) **pracodawcą użytkownikiem**, na którego rzecz wykonywana jest praca przez tzw. „pracownika tymczasowego”, oraz (3) **pracownikiem tymczasowym**, który zatrudniany jest przez agencję pracy tymczasowej i kierowany do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

W pierwszej części podręcznika – „Słownik pojęć użytych w podręczniku” – zostało szczegółowo wyjaśnione używane w Edytorze DMML nazewnictwo, w oparciu o które tworzone jest przy wykorzystaniu programu drzewo decyzyjne dostosowane do potrzeb wybranego przedsiębiorstwa. Niemniej jednak warto już na tym etapie podręcznika wyjaśnić, iż omawiane formy zatrudnienia będą nazywały się w programie **decyzjami dopuszczalnymi**. Będą one stanowiły w efekcie końcowym (po przeprowadzeniu przez program symulacji) kolejne kolumny znajdujące się w tabeli wynikowej. Znajdujące się w niej wiersze określone zostały jako tzw. **kryteria oceny decyzji dopuszczalnych** (zamiennie nazywane również jako **aspekty**). Analizowane aspekty w wyżej wymienionych formach zatrudnienia powinny być zawsze na drodze modelowania dostosowywane do indywidualnych potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa. Oznacza to, iż zarówno same formy zatrudnienia, jak również poszczególne aspekty (cechy tych form brane pod uwagę przy ich opisie) mogą, a nawet powinny ulec zmianie w przypadku opracowywania modelu dla wybranego podmiotu.

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie ram prawnych determinujących stosunki pracownik – pracodawca, które należy również wziąć pod uwagę przy tworzeniu pakietu modeli decyzyjnych w obszarze Elastycznych Form Zatrudnienia (EFZ) dla wybranego przedsiębiorstwa.

W podręczniku przyjęty został umowny podział analizowanych aspektów na: **finansowe** oraz **pozafinansowe**. Niewątpliwie jednym z najistotniejszych aspektów finansowych dla pracownika jest różnica w wypłacanym wynagrodzeniu netto, jaka występuje w przypadku zastosowania różnych form zatrudnienia. Biorąc pod uwagę to kryterium, oczywiste jest, iż wystąpienie maksymalnej wartości płacy netto (przy wykonywaniu kalkulacji dla poszczególnych form zatrudnienia, wychodząc od tej samej bazowej kwoty brutto) uzyska najwyższą ocenę w opinii osoby rozważającej podjęcie pracy. Natomiast dla pracodawcy istotne będzie przede wszystkim przedstawienie poziomu narzutów na wynagrodzenia, jakie występują w kolejnych formach zatrudnienia. Dlatego też omówienie kolejnych aspektów dla wyżej wymienionych form zatrudnienia rozpoczęte zostało od analizy ich kryteriów finansowych.

4.1. Finansowe kryteria oceny decyzji dopuszczalnych

Z uwagi na to, iż korzystanie z symulatora elastycznych form zatrudnienia będzie umożliwiające zarówno potencjalnym pracownikom, jak również ich pracodawcom, aspekty finansowe należy opracować z takim poziomem szcze-

gółowości, aby służyły one jako źródło zdobycia informacji satysfakcjonujących obie strony. W tym celu zaproponowane zostało stworzenie następującej struktury drzewa aspektów finansowych (które zostaną poddane analizie odrębnie dla każdej z form zatrudnienia w dalszej części niniejszego rozdziału):

- ◆ **Całkowity koszt płacowy dla pracodawcy** – stanowiący łączną wartość ponoszonych przez pracodawcę wydatków związanych z zawarciem określonej umowy z jej wykonawcą: kwota wynagrodzenia brutto dla pracownika podwyższona o aktualną wysokość składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę, składkę na Fundusz Pracy oraz składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
- ◆ **Wynagrodzenie brutto dla pracownika** – stanowiące wartość bazową wynagrodzenia, którą koryguje się o aktualnie obowiązujące poziomy obciążeń stanowiących: sumę składek na ubezpieczenia społeczne odprowadzanych przez pracownika, nieodliczaną od wartości podatku część składki zdrowotnej oraz wysokość miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy.
- ◆ **Wynagrodzenie netto dla pracownika** – kwotę netto („na rękę”) przekazaną do dyspozycji wykonawcy umowy, która uwzględnia wszystkie wyżej wymienione narzuty na wynagrodzenia.

Z uwagi na różnice w obliczaniu poszczególnych narzutów na wynagrodzenia, jakie występują w kolejnych formach zatrudnienia, omówienie aspektów finansowych zostało przedstawione odrębnie dla każdej z decyzji dopuszczalnych.

4.1.1. Umowa o pracę

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną²⁵, w wyniku której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W odniesieniu do realizacji kolejnych etapów opracowywania aspektów finansowych drzewa decyzyjnego w Edytorze DMML dla tej formy zatrudnienia, należy podkreślić, iż ekspert będzie musiał uwzględnić siedem rodzajów składek stanowiących korektę bazowego wynagrodzenia brutto (tab. 3). Niestety przepisy prawa w Polsce w tym zakresie ulegają dość dynamicznym

²⁵ Zgodnie z art. 29 § 2 Kodeksu pracy, umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. W przypadku niezachowania formy pisemnej, pracodawca zobowiązany jest potwierdzić pracownikowi na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, rodzaj umowy i jej warunki.

4. Wybrane aspekty modelowania drzewa decyzyjnego...

zmianom. Dlatego też należy bezwzględnie pamiętać o konieczności aktualizacji informacji wynikających ze zmian aktualnego stanu prawa. Dane zawarte w tab. 3 zgodne są ze stanem na dzień 1.01.2008 r.

Tab. 3. Rodzaje i wysokości składek odprowadzanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu zawarcia umowy o pracę (styczeń 2008 r.)

Lp.	Rodzaje składek:	Kto finansuje składkę:		SUMA
		Pracownik	Pracodawca	
1	Emerytalna	$9,76\% \times W_b$	$9,76\% \times W_b$	$19,52\% \times W_b$
2	Rentowa ²⁶	$1,50\% \times W_b$	$4,50\% \times W_b$	$6,00\% \times W_b$
3	Chorobowa	$2,45\% \times W_b$	–	$2,45\% \times W_b$
4	Wypadkowa	–	$0,9\% - 3,60\% W_b$	$0,9\% - 3,60\% \times W_b$
5	Fundusz Pracy	–	$2,45\% \times W_b$	$2,45\% \times W_b$
6	FGŚP	–	$0,10\% \times W_b$	$0,10\% \times W_b$
7	Zdrowotna ²⁷	$9\% (W_b - Skł_{1-2-3})$	–	$9\% \times (W_b - Skł_{1-2-3})$

Przyjęte oznaczenia:

W_b Wynagrodzenie brutto

$Skł_{1-2-3}$ Wartość składek finansowanych przez pracownika (1+2+3), o którą pomniejsza się kwotę wynagrodzenia brutto w celu określenia podstawy do obliczenia składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Zgodnie z informacjami przekazywanymi płatnikom przez ZUS wysokość składek na poszczególne ubezpieczenia dla osób ubezpieczonych od 1 stycznia 1999 r. wynosi:

- ♦ ubezpieczenie emerytalne **19,52%** podstawy wymiaru składek,
- ♦ ubezpieczenia rentowe:
 - od 1.01.1999 r. do 30.06.2007 r. 13,00% podstawy wymiaru składek,
 - od 1.07.2007 r. do 31.12.2007 r. 10,00% podstawy wymiaru składek,
 - od 1.01.2008 r. **6%** podstawy wymiaru składek.

²⁶ Na mocy ustawy z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 115, poz. 792) w 2007 roku mieliśmy do czynienia z dwuetapowym obniżeniem wymiaru składki rentowej. Do końca czerwca 2007 roku wynosiła ona 13% (finansowana po 6,5% ze strony pracodawcy i pracownika). Od 1 lipca 2007 roku obniżona została część składki finansowana przez pracownika (ubezpieczonego) do poziomu 3%. Pracodawcy byli zobligowani do opłacania składki rentowej na dotychczasowym poziomie. Natomiast od 1 stycznia 2008 roku składka rentowa została obniżona łącznie o kolejne 4%. Jej całkowity wymiar wynosi zatem 6% podstawy i został podzielony w następującej proporcji: ubezpieczeni finansują 1,5%, a pracodawcy 4,5%.

²⁷ Składka zdrowotna wynosi 9% podstawy ($W_b - \sum skł_{1-2-3}$), natomiast odliczeniu od podatku podlega 7,75% podstawy.

- ◆ ubezpieczenie chorobowe 2,45% podstawy wymiaru składek,
- ◆ ubezpieczenie wypadkowe:
 - od 1.01.1999 r. do 31.12.2002 r. 1,62% podstawy wymiaru,
 - od 1.01.2003 r. do 31.03.2006 r. od 0,97% do 3,86% podstawy wymiaru,
 - od 1.04.2006 r. do 31.03.2007 r. od 0,90% do 3,60% podstawy wymiaru,
 - od 1.04.2007 r. od 0,67% do 3,60% podstawy wymiaru²⁸.

Ponadto składka na Fundusz Pracy od 1 stycznia 1999 r. wynosi 2,45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Natomiast składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) od 1 stycznia 2006 r. wynosi 0,10% podstawy wymiaru, zaś składka na ubezpieczenie zdrowotne od 1 stycznia 2007 r. wynosi 9,00% podstawy wymiaru²⁹. Warto również podkreślić, iż graniczna kwota podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe wynosiła w 2007 r. 78.480 zł, natomiast w 2008 r. limit ten został podwyższony do kwoty 85.290 zł³⁰.

Powyższe informacje stanowią podstawę do opracowania algorytmów finansowych, które będą umieszczone przez eksperta na odpowiednim etapie tworzenia drzewa decyzyjnego w Edytorze DMML. Zanim zostaną poddane analizie kolejne kroki opracowywania tych formuł finansowych należy również omówić obciążenia podatkowe, które zostaną uwzględnione. Ekspert tworzący model umożliwiający przeprowadzenie symulacji korzyści ze stosowania elastycznych form zatrudnienia będzie w formułach zazwyczaj bazował na

²⁸ Zgodnie z art. 32 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 7 i art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych o wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązującej w danym roku składkowym ZUS powiadamia do 20 kwietnia danego roku płatników składek, którzy przekazali informację ZUS IWA za trzy kolejne lata kalendarzowe. Płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych ustalają stopę procentową składki na to ubezpieczenie w wysokości stopy procentowej określonej dla grupy działalności, do której należą. Płatnicy zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych ustalają stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności.

Pozostali płatnicy składek zobowiązani są do samodzielnego ustalenia stopy procentowej składki na ten rok składkowy.

²⁹ Dane zebrane na podstawie publikacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (stan prawny na styczeń 2008 r.).

³⁰ Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 grudnia 2006 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w roku 2007 (M.P. Nr 90, poz. 951).

obliczeniach dla I progu podatkowego PIT³¹. W tabeli 4 została natomiast przedstawiona tabela podatkowa obowiązująca w 2007 oraz 2008 r., która uwzględnia wszystkie trzy progi podatkowe.

Tab. 4. Tabela podatkowa na 2007 oraz 2008 rok

Podstawa (dochód)		Procent	Kwota podatku (2007 r.):
od:	do:		
–	43.405 zł	19%	19% minus kwota 572,54 zł
43.405 zł	85.528 zł	30%	7.674,41 zł + 30% nadwyżki ponad 43.405 zł
85.528 zł	–	40%	20.311,31 zł + 40% nadwyżki ponad 85.528 zł
Podstawa (dochód)		Procent	Kwota podatku (2008 r.):
od:	do:		
–	44.490 zł	19%	19% minus kwota 586,85 zł
44.490 zł	85.528 zł	30%	7.866,25 + 30% nadwyżki ponad 44.490 zł
85.528 zł	–	40%	20.177,65 + 40% nadwyżki ponad 85.528 zł

Źródło: Ministerstwo Finansów RP, na podst. art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 217, poz. 1588).

Jak zostało przedstawione w tab. 4 obowiązująca w 2008 roku kwota wolna od podatku została podwyższona z 572,54 zł (2007 rok) do **586,85 zł**. Dochód niepowodujący obowiązku zapłaty podatku wynosił zatem w roku 2007 3.013 zł. Wobec powyższego miesięczna ulga w podatku dochodowym wynosiła: (572,54 zł/ 12 mies.) = **47,71 zł**. Analogiczne obliczenia będzie musiał wykonać ekspert dla kolejnego 2008 roku.

Ostatnim elementem, jaki będzie musiał wziąć pod uwagę ekspert, jest różnica w określaniu wysokości kosztów uzyskania przychodów w zależności od sytuacji, w jakiej znalazł się podatnik:

- ♦ **Normalne koszty uzyskania przychodów** – w 2007 roku = 108,50 zł/mies.) – rocznie nie więcej niż 1.302 zł, w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody z tytułu jednego stosunku pracy, lub (1.953,23 zł) w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z więcej niż jednego stosunku pracy.
- ♦ **Podwyższone koszty uzyskania przychodów** – w roku 2007 = 135,63 zł/mies. – rocznie nie więcej niż 1.627,56 zł, w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nie uzyskuje dodatku

³¹ PIT (ang. *Personal Income Tax*), podatek od dochodów osobistych – podatek bezpośredni obejmujący dochody uzyskiwane przez osoby fizyczne.

za rozłąkę, lub (2.441,54 zł) – w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z więcej niż jednego stosunku pracy a zakład pracy znajduje się poza miejscem zamieszkania.

Informacje dotyczące wysokości kosztów uzyskania przychodów, jakie obowiązują w roku 2008, zostały przedstawione w tab. 5.

Tab. 5. Koszty uzyskania przychodów w 2008 r.

Kryterium ustalenia wysokości k.u.p.		Koszty uzyskania przychodów
Osoby zatrudnione na 1 etat	W miejscu zamieszkania	111,25 zł miesięcznie 1.335,00 w skali roku
	Poza miejscem zamieszkania	139,06 zł miesięcznie 1.668,72 zł w skali roku
Osoby zatrudnione na wielu etatach	W miejscu zamieszkania	Kwota k.u.p. nie może przekroczyć 2.002,05 zł rocznie
	Poza miejscem zamieszkania	Kwota k.u.p. nie może przekroczyć 2.502,56 zł rocznie

Źródło: Ministerstwo Finansów RP (na podst. art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw – Dz.U. Nr 217, poz. 1588).

Biorąc pod uwagę omówione dotychczas informacje, ekspert powinien zastosować następujący sposób obliczania poszczególnych narzutów na wynagrodzenia (przykładowa kalkulacja wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2007 r. oraz styczeń 2008 r.).

- A) **Wynagrodzenie brutto** pracownika = (przykładowo 3.000 zł)
- B) Składki na ubezpieczenia społeczne **finansowane przez pracownika**
 Grudzień 2007 r. ($\sum abc = 471,30$ zł)
 Styczeń 2008 r. ($\sum abc = 411,30$ zł)
- a) **Ubezpieczenie emerytalne**
 Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 9,76\% \times 3.000 \text{ zł} = 292,80 \text{ zł}$
 Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 9,76\% \times 3.000 \text{ zł} = 292,80 \text{ zł}$
 - b) **Ubezpieczenie rentowe**
 Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 3,50\% \times 3.000 \text{ zł} = 105,00 \text{ zł}$
 Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 1,50\% \times 3.000 \text{ zł} = 45,00 \text{ zł}$
 - c) **Ubezpieczenie chorobowe**
 Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 2,45\% \times 3.000 \text{ zł} = 73,50 \text{ zł}$
 Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 2,45\% \times 3.000 \text{ zł} = 73,50 \text{ zł}$

C) Składka na **ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku:**

$$\text{Grudzień 2007 r.} \Rightarrow 7,75\% \times (A - B) = 7,75\% \times (3.000 \text{ zł} - 471,30 \text{ zł}) = 195,97 \text{ zł}$$

$$\text{Styczeń 2008 r.} \Rightarrow 7,75\% \times (A - B) = 7,75\% \times (3.000 \text{ zł} - 411,30 \text{ zł}) = 200,62 \text{ zł}$$

D) Miesięczna zaliczka na **podatek dochodowy:**

a) Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 19\% \times (A - B - \text{k.u.p.}) - \text{Kwota wolna od podatku} - C =$
 $19\% \times (A - B - 108,50) - 47,71 - C = 19\% \times (3.000 - 471,30 -$
 $108,50) - 47,71 - 195,97 = \mathbf{216,00 \text{ zł}}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 19\% \times (A - B - \text{k.u.p.}) - \text{Kwota wolna od podatku} - C =$
 $19\% \times (A - B - 111,25) - 48,90 - C = 19\% \times (3.000 - 411,30 -$
 $111,25) - 48,90 - 200,62 = \mathbf{221,00 \text{ zł}}$

b) $30\% \times (A - B - 108,50) - 47,71 - C$

c) $40\% \times (A - B - 108,50) - 47,71 - C$

E) Całkowita składka na **ubezpieczenie zdrowotne**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow (7,75\% + 1,25\%) \times (A - B) = \mathbf{227,58 \text{ zł}}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow (7,75\% + 1,25\%) \times (A - B) = \mathbf{232,98 \text{ zł}}$

F) **Wynagrodzenie netto**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow A - B - D - E = 3.000 - 471,30 - 216,00 - 227,58 =$
 $\mathbf{2.085,12 \text{ zł}}$

(obliczone wynagrodzenie netto dla I progu podatkowego)

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow A - B - D - E = 3.000 - 411,30 - 221,00 - 232,98 =$
 $\mathbf{2.134,72 \text{ zł}}$

(obliczone wynagrodzenie netto dla I progu podatkowego)

G) Składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę

Grudzień 2007 r. ($\Sigma abc = \mathbf{595,80 \text{ zł}}$)

Styczeń 2008 r. ($\Sigma abc = \mathbf{535,80 \text{ zł}}$)

a) **Ubezpieczenie emerytalne**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 9,76\% \times 3.000 \text{ zł} = \mathbf{292,80 \text{ zł}}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 9,76\% \times 3.000 \text{ zł} = \mathbf{292,80 \text{ zł}}$

b) **Ubezpieczenie rentowe**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 6,50\% \times 3.000 \text{ zł} = \mathbf{195,00 \text{ zł}}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 4,50\% \times 3.000 \text{ zł} = \mathbf{135,00 \text{ zł}}$

c) **Ubezpieczenie wypadkowe**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 3,60\% \times 3.000 \text{ zł} = \mathbf{108,00 \text{ zł}}$

(obliczone przy założeniu max stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe)

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 3,60\% \times 3.000 \text{ zł} = 108,00 \text{ zł}$.

(obliczone przy założeniu max stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe)

H) Składka na **Fundusz Pracy**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 2,45\% \times A = 2,45\% \times 3.000 \text{ zł} = 73,50 \text{ zł}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 2,45\% \times A = 2,45\% \times 3.000 \text{ zł} = 73,50 \text{ zł}$

I) Składka na **FGŚP**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow 0,10\% \times A = 0,10\% \times 3.000 \text{ zł} = 3,00 \text{ zł}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow 0,10\% \times A = 0,10\% \times 3.000 \text{ zł} = 3,00 \text{ zł}$

J) **Całkowity koszt płacowy pracownika**

Grudzień 2007 r. $\Rightarrow A + G + H + I = 3.672,30 \text{ zł}$

Styczeń 2008 r. $\Rightarrow A + G + H + I = 3.612,30 \text{ zł}$

W oparciu o takie ujęcie kolejnych poziomów narzutów na wynagrodzenia ekspert tworzący pakiet modeli decyzyjnych powinien przygotować formuły obliczeniowe, które zastosuje w Edytorze DMML. Szczegółowy proces tworzenia tych wyrażeń został opisany w kolejnym rozdziale podręcznika.

4.1.2. Samozatrudnienie – działalność gospodarcza

W symulatorze elastycznych form zatrudnienia ekspert może również wskazać użytkownikowi, jak kształtowałoby się jego wynagrodzenie, gdyby wykonywaną pracę realizował w oparciu o kontrakt zawarty pomiędzy przedsiębiorstwem (dotychczasowym pracodawcą) a osobą fizyczną samodzielnie prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą³². Akty prawne formułują różne definicje samozatrudnienia (działalności gospodarczej), do których w szczególności zaliczyć możemy następujące jego ujęcia:

- ♦ Działalnością gospodarczą w rozumieniu art. 2 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej jest „zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły”.

³² Podstawowe akty prawne regulujące prowadzenie działalności gospodarczej: ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. – Prawo działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.), ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095), ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 ze zm.), ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2000 r. Nr 94 poz. 1037 ze zm.), ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2007 r. Nr 168, poz. 1186).

4. Wybrane aspekty modelowania drzewa decyzyjnego...

- ◆ Działalność gospodarcza w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych została zdefiniowana jako: *„działalność zarobkowa wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły, prowadzona we własnym imieniu i na własny lub cudzy rachunek, z której uzyskane przychody nie są zaliczane do innych przychodów ze źródeł wymienionych w dalszej części tej ustawy”*.
- ◆ W ustawie o VAT działalność gospodarcza obejmuje: *„wszelką działalność producentów, handlowców lub usługodawców, w tym podmiotów pozyskujących zasoby naturalne oraz rolników, a także działalność osób wykonujących wolne zawody, również wówczas, gdy czynność została wykonana jednorazowo w okolicznościach wskazujących na zamiar wykonywania czynności w sposób częstotliwy. Działalność gospodarcza obejmuje również czynności polegające na wykorzystywaniu towarów lub wartości niematerialnych i prawnych w sposób ciągły dla celów zarobkowych”*.
- ◆ Na potrzeby Zakładu Ubezpieczeń Społecznych została natomiast przyjęta definicja osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, do których zalicza się w szczególności:
 - osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
 - twórców i artystów,
 - osoby prowadzące działalność w zakresie wolnego zawodu w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, a także osoby prowadzące działalność w zakresie wolnego zawodu, z których przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,
 - wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej,
 - osoby współpracujące z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność.

Z uwagi na to, iż obecny stan prawny (2008 r.) przewiduje możliwość skorzystania z tzw. „preferencyjnej” i „normalnej” podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla osób prowadzących działalność gospodarczą, w kolejnych punktach niniejszego rozdziału zostały opisane sposoby dokonywania obliczeń kolejnych składek dla obu rodzajów podstaw.

Obciążenia ZUS przy zastosowaniu normalnej podstawy do naliczania składek

Zgodnie z art. 18 ust. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych³³ podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych stanowi zadeklarowana kwota nie niższa niż **60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** w poprzednim kwartale. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce obwieszczone jest natomiast w drodze komunikatu Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Aktualne informacje można ponadto znaleźć w internetowym serwisie ZUS (www.zus.pl). Według stanu prawnego obowiązującego w III kwartale 2007 roku wynosiło ono **2.703,41 zł**.

Dane historyczne z ostatnich okresów przedstawiają się następująco:

♦ w II kwartale 2006 r.	2427,27 zł	} w 2006 r. 2477,23 zł
♦ w III kwartale 2006 r.	2464,66 zł	
♦ w IV kwartale 2006 r.	2662,51 zł	
♦ w I kwartale 2007 r.	2709,14 zł	
♦ w II kwartale 2007 r.	2644,34 zł	
♦ w III kwartale 2007 r.	2703,41 zł	

Biorąc pod uwagę powyższe informacje, wysokość stawek na poszczególne ubezpieczenia stanowiła kwota zadeklarowana, która w grudniu 2007 r. wynosiła nie mniej niż 1.622,05 zł, co stanowiło równowartość 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w trzecim kwartale 2007 r. Za grudzień 2007 r. składka na ubezpieczenia społeczne nie mogła zatem być niższa niż:

- ♦ 316,62 zł (tj. **19,52%**) na ubezpieczenie emerytalne,
- ♦ 162,21 zł (tj. **10%**) na ubezpieczenia rentowe,
- ♦ 39,74 zł (tj. **2,45%**) na ubezpieczenie chorobowe.

Warto również podkreślić, iż w analizowanym miesiącu podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie mogła przekraczać miesięcznej kwoty 6.758,53 zł, która jest równowartością **2,5-krotnego** przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w III kwartale 2007 roku. Ponadto w grudniu 2007 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowiła kwota zadeklarowana, nie niższa niż 2.168,30 zł (**75%** przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w III kwartale 2007 r., włącznie z wypłatami z zysku). Składka na ubezpieczenie zdrowotne za grudzień 2007 r. nie mogła być zatem niższa niż 195,15 zł (tj. **9,00%** podstawy wymiaru).

³³ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.).

Przedstawiony sposób obliczania wybranych składek ZUS z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej przeprowadza się w analogiczny sposób w kolejnych miesiącach wykonywania tej formy aktywności. **Zmianie ulega jedynie podstawa wynikająca z nowego komunikatu Prezesa GUS, który obwieszcza każdorazowo poziom aktualnego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce.** Z uwagi na konieczność aktualizacji tych danych niezwykle ważne jest, aby ekspert, który będzie tworzył kolejne elementy drzewa decyzyjnego w Edytorze DMML w oparciu o przedstawiane w podręczniku informacje, pamiętał o zastosowaniu tzw. **Zmiennych lub Parametrów**. Szczegółowy opis tej opcji Edytora został zawarty w rozdziale 5 podręcznika. Program powinien bowiem przy dokonywaniu obliczeń korzystać ze zdefiniowanych zmiennych, tak aby możliwe było ich szybkie aktualizowanie na poziomie samej zmiennej, a nie wewnątrz algorytmu matematycznego. Jeżeli bowiem ekspert zastosuje zamiast zmiennych wartości procentowe, które zostaną wprowadzone do formuły obliczeniowej, to wówczas aktualizacja tych danych (z uwagi na dużą liczbę opracowanych formuł) będzie zdecydowanie utrudniona.

Obciążenia ZUS przy zastosowaniu preferencyjnej podstawy do naliczania składek

W dniu 25 sierpnia 2005 r. weszły w życie przepisy umożliwiające stosowanie przez okres dwóch lat od momentu rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej preferencyjnej podstawy do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Stanowi ona 30% minimalnego wynagrodzenia w gospodarce polskiej, które corocznie publikowane jest w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów. Jego poziom w 2007 r. wynosił 936,00 zł, natomiast w 2008 r. kwota uległa podwyższeniu do 1.126 zł³⁴. Możliwość skorzystania z takiej preferencji ograniczona została jednak do kręgu osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które w szczególności:

- ♦ rozpoczęły wykonywanie działalności gospodarczej nie wcześniej niż 25 sierpnia 2005 r.,

³⁴ Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.), Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, przedstawia Trójstronnej Komisji m.in. propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym wraz z terminem zmiany wysokości tego wynagrodzenia. Komisja ta uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym w terminie do dnia 15 lipca każdego roku. Ostatecznie wysokość minimalnego wynagrodzenia podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

- ♦ nie prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej nie prowadziły pozarolniczej działalności,
- ♦ nie wykonują działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Wymienione determinanty umożliwiające skorzystanie z preferencyjnej podstawy powinny ekspertowi korzystającemu z Edytora DMML wskazać pytania, jakie program zada w trakcie dialogu z użytkownikiem. Wprowadzanie do drzewa decyzyjnego kolejnych pytań, które określane są w programie jako tzw. **Własności (dane)**, zostało szczegółowo opisane w 5 rozdziale podręcznika. Należy ponadto zauważyć, iż ekspert opracowujący pakiet modeli decyzyjnych, chcąc wprowadzić do symulacji możliwość wyświetlania się w tabeli wynikowej samozatrudnienia, opartego również na preferencyjnej podstawie, musi tę opcję działalności gospodarczej potraktować jako kolejną decyzję dopuszczalną (z punktu widzenia Edytora DMML stanowiącą de facto kolejną formę zatrudnienia).

W analizowanym okresie (grudzień 2007 r.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyżej wymienionych osób stanowiła zadeklarowana kwota, nie niższa niż 280,80 zł (**30% kwoty minimalnego wynagrodzenia w 2007 r.**). Dlatego też za miesiąc grudzień 2007 r. preferencyjna składka na ubezpieczenia społeczne wyżej wymienionych osób nie mogła być niższa niż:

- ♦ 54,81 zł (tj. **19,52%**) na ubezpieczenie emerytalne,
- ♦ 28,08 zł (tj. **10%**) na ubezpieczenia rentowe,
- ♦ 6,88 zł (tj. **2,45%**) na ubezpieczenie chorobowe.

Każdorazowo aktualizację powyższych informacji (co kwartał) można przeprowadzić w oparciu o komunikaty ZUS przedstawiane na stronie internetowej www.zus.pl w dziale: „Aktualne wysokości stawek”. Warto jednocześnie zauważyć, iż zastosowanie preferencyjnej podstawy nie dotyczy ustalania wysokości kwoty, jaką muszą omawiane osoby odprowadzić z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego. Dlatego też – podobnie jak miało to miejsce we wcześniej omówionej opcji działalności gospodarczej, również w tym miejscu w grudniu 2007 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa niż 2.168,30 zł (**75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** w sektorze przedsiębiorstw w trzecim kwartale 2007 r., włącznie z wypłatami z zysku). Składka na ubezpieczenie zdrowotne za gru-

dzień 2007 r. nie mogła być zatem niższa niż: 195,15 zł (tj. **9,00%** podstawy wymiaru).

4.1.3. Umowa zlecenie

Umowa zlecenie jest jedną z umów, które zawierane są na czas określony. Jej istota została uregulowana w Kodeksie cywilnym (art. 734–751). Warto zauważyć, iż zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania określonych czynności na rzecz zleceniodawcy, za których ostateczny efekt nie jest odpowiedzialny (odmiennie od umowy o dzieło, która jest tzw. umową rezultatu). Podstawowe różnice pomiędzy umową zleceniem, a umową o pracę zostały przedstawione w tab. 6.

Tab. 6. Różnice wynikające z zastosowania umowy zlecenia na tle umowy o pracę

Umowa o pracę	Umowa zlecenie
Podporządkowanie w wykonaniu pracy	Możliwość samodzielnego wykonania pracy
Osobiste wykonanie pracy	Możliwość zastąpienia przez osobę trzecią
Miejsce i termin wykonania pracy określony przez pracodawcę	Możliwość samodzielnego ustalenia konkretnego miejsca i terminy wykonania pracy

Źródło: Serwis informacyjny PIT.pl – portal internetowy www.vat.pl (grudzień 2007)

Ta forma umowy występuje stosunkowo często w praktyce gospodarczej, pomimo iż nie jest już tak atrakcyjna jak wówczas, gdy nie było konieczności odprowadzania z jej tytułu składek do ZUS. Według obecnego stanu prawnego (grudzień 2007 r.) istnieje jednak preferencja w tym zakresie w stosunku do studentów, uczniów do 26 roku życia, którzy nie podlegają obowiązkowi ubezpieczeń społecznych. Szczegółowe informacje na temat obowiązku ponoszenia tych wydatków przedstawia tab. 7.

Uczniowie szkół ponadpodstawowych oraz studenci, do ukończenia 26 roku życia, nie podlegają na podstawie art. 6 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Ponieważ studenci w tym wieku nie mogą przystąpić do ubezpieczenia społecznego ze zlecenia, to jest to równoznaczne – jak zauważa K. Tymorek³⁵, iż nie mogą być również objęci ubezpieczeniem zdrowotnym z wykonywanego zlecenia. Zasada ta obowiązuje uczniów szkół bez względu na rodzaj szkoły oraz bez względu na to, czy nauka jest prowadzona w systemie dziennym, wieczorowym, czy zaocznym, a także studentów bez względu na ro-

³⁵ K. Tymorek, *Za studenta do 26 lat na zleceniu nie płacimy składek*, „Rzeczpospolita” z 23.11.2007.

dziej szkoły (państwowa, prywatna) i typ studiów (studia dzienne, zaoczne, wieczorowe). Wyjątkiem jest jednak sytuacja, gdy osoba taka, wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, ma równocześnie zawartą ze zleceniobiorcą umowę o pracę lub w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz własnego pracodawcy. W takiej sytuacji umowa zlecenie w zakresie ubezpieczeń społecznych będzie traktowana jako umowa o pracę³⁶.

Tab. 7. Obowiązek ubezpieczeń społecznych dla wybranych osób z tytułu umowy zlecenia

Tytuły ubezpieczeń	Ubezpieczenia społeczne				Składka zdrowotna
	emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe	
Student lub uczeń do 26 roku życia	nie	nie	nie	nie	nie
Osoba zatrudniona w innej firmie (zarabiająca powyżej min. wynagrodzenia 1126 zł)	tak / nie dobrowolnie	tak / nie dobrowolnie	nie	tak (umowa wykonywana w siedzibie) nie (umowa wykonywana poza siedzibą zleceniodawcy)	tak
Osoba zatrudniona w innej firmie (zarabiająca poniżej min. wynagrodzenia 1126 zł)	tak	tak	tak / nie dobrowolnie	tak (umowa wykonywana w siedzibie) nie (umowa wykonywana poza siedzibą zleceniodawcy)	tak
Osoba zatrudniona w tej samej firmie (własny pracownik)	tak	tak	tak	tak	tak
Osoba bezrobotna	tak	tak	tak / nie dobrowolnie	tak (umowa wykonywana w siedzibie) nie (umowa wykonywana poza siedzibą zleceniodawcy)	tak

³⁶ *Opłacanie składek od umów cywilnoprawnych – umowa zlecenie*, artykuł z portalu: <http://ww2.tvp.pl/>.

4. Wybrane aspekty modelowania drzewa decyzyjnego...

Tytuły ubezpieczeń	Ubezpieczenia społeczne				Składka zdrowotna
	emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe	
Emeryt, rencista	tak	tak	tak / nie dobrowolnie	tak (umowa wykonywana w siedzibie) nie (umowa wykonywana poza siedzibą zleceniodawcy)	tak
Kolejna umowa zlecenie (2 lub więcej umów w tym samym czasie)	tak / nie dobrowolnie	tak / nie dobrowolnie	nie	tak (umowa wykonywana w siedzibie) nie (umowa wykonywana poza siedzibą zleceniodawcy)	tak
Przedsiębiorca	tak / nie dobrowolnie	tak / nie dobrowolnie	nie	tak (umowa wykonywana w siedzibie) nie (umowa wykonywana poza siedzibą zleceniodawcy)	tak

Źródło: M. Migatulska-Jacko, *Zlecenie i dzieło – jakie składki?* (artykuł z portalu www.msp.money.pl z dnia 19.02.2007 r.)

Biorąc pod uwagę przedstawione w tab. 7 różnice w zakresie obowiązkowych ubezpieczeń, jakie występują w określonych sytuacjach, ekspert powinien zdefiniować w drzewie decyzyjnym Edytora DMML właściwą formę dialogu z użytkownikiem. Szczegółowy opis tej procedury znajduje się w 5 rozdziale podręcznika. W oparciu o dotychczas przedstawione informacje można przyjąć, iż użytkownik powinien w celu określenia swojej sytuacji (związanej z symulacją narzutów wynikających z tytułu umowy zlecenia), dokonać wyboru jednej z poniższych opcji:

- ◆ Jestem studentem / uczniem do 26 roku życia.
- ◆ Już pracuję w innej firmie oraz zarabiam **powyżej** 1.126 zł brutto³⁷ (min. poziom wynagrodzenia w 2007 r. wynosił 936 zł) i rozważam podjęcie dodatkowego zlecenia.

³⁷ Minimalny poziom wynagrodzenia w 2008 roku ustalony przez Radę Ministrów.

- ◆ Już pracuję w innej firmie, ale zarabiam **poniżej** 1.126 zł brutto i rozważam podjęcie dodatkowego zlecenia.
- ◆ Jestem pracownikiem tego samego zakładu pracy, w którym planuję wykonać dodatkową pracę na zlecenie.
- ◆ Jestem bezrobotny lub pracuję, ale chcę zmienić pracę.
- ◆ Jestem emerytem / rencistą.
- ◆ Zamierzam podjąć kolejną umowę zlecenie w tym samym czasie.
- ◆ Jestem przedsiębiorcą (prowadzę działalność gospodarczą).
- ◆ Nie interesuje mnie w ogóle praca na umowę zlecenie.

Powyższe opcje powinny zostać ustalone w drzewie decyzyjnym na etapie elementu: **Własność (dana)**. Użytkownik w oparciu o dokonany wybór opisu, który najlepiej odzwierciedla jego aktualną sytuację, wskaże jednocześnie Edytorowi DMML właściwy sposób dokonania obliczeń.

Jak zostało przedstawione w tab. 7, w sytuacji gdy dana osoba, niebędąca pracownikiem zleceniodawcy, zawiera kilka umów zlecenia z tym samym zleceniodawcą lub z różnymi zleceniodawcami, to wówczas obowiązkowymi ubezpieczeniami są: emerytalne i rentowe z tej umowy, która została zawarta najwcześniej. Następna umowa zlecenia daje tytuł wyłącznie do dobrowolnych ubezpieczeń (emerytalnych i rentowych). Jeżeli jednak umowa zlecenie zawierana jest z pracownikiem tego samego przedsiębiorstwa, w którym pracuje on w oparciu o umowę o pracę, wówczas zlecenie traktowane jest (w rozumieniu obciążeń ZUS) jak umowa o pracę. Powinny zatem zostać odprowadzone z tego tytułu wszystkie składki.

Warto zauważyć, iż osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, która jednocześnie prowadzi działalność gospodarczą, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowym z tytułu tej działalności, jeżeli z tytułu umowy zlecenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność. Natomiast gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umowy zlecenia jest równa lub wyższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jest tytuł, który powstał wcześniej. Wówczas w myśl przepisów zawartych w art. 9 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, osoba ta może dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym oraz rentowymi także z drugiego tytułu lub zmienić tytuł ubezpieczeń.

4.1.4. Umowa na zastępstwo usprawiedliwionej nieobecności pracownika

W sytuacji usprawiedliwionej nieobecności pracownika można zastosować formę terminowej umowy na zastępstwo nieobecnego pracownika. W zasadzie warunki tej umowy powinny być analogiczne do warunków, na jakich pracował zastępowany pracownik. Umowa taka zostaje zawarta na czas obejmujący nieobecność pracownika, natomiast po jego upływie ulega rozwiązaniu. Osoba zatrudniana na zastępstwo jest zgłaszana do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego na zasadach ogólnych (analogicznie do umowy o pracę). Dlatego też algorytmy finansowe tworzone w Edytorze DMML będą analogiczne w przypadku tej formy zatrudnienia do równań opracowanych dla umowy o pracę. Podstawową różnicą pomiędzy umową na zastępstwo a tradycyjną umową o pracę jest krótszy okres wypowiedzenia (wynoszący zaledwie 3 dni³⁸), jaki występuje w przypadku zastosowania tej pierwszej formy zatrudnienia.

4.1.5. Praca tymczasowa – umowa za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej

Zatrudnianie pracowników/zleceniobiorców tymczasowych polega na tym, że dana osoba zatrudniona jest przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownik kieruje pracą pracownika i korzysta z niej dla swoich potrzeb, nie będąc jednak jego pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy. Na podstawie art. 7 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych³⁹, to właśnie agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony⁴⁰ lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

³⁸ Okres 3-dniowego wypowiedzenia nalicza się od dnia następującego po dniu wypowiedzenia umowy i obejmuje jedynie dni robocze.

³⁹ Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 ze zm.

⁴⁰ Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć 12 miesięcy. Jeżeli jednak (art. 20 ust. 2.) pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 2, na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

Wobec tego składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne będą odprowadzane na takich samych zasadach, jakie obowiązują przy każdej umowie o pracę. Także wszelkie inne zobowiązania, które występują przy umowie o pracę, są uwzględniane również przy umowach o pracę tymczasową. Składek ZUS nie muszą wobec tego płacić uczniowie szkół ponadpodstawowych i studenci, którzy nie ukończyli 26 roku życia. Ekspert będzie w tym przypadku zobligowany do wprowadzenia na poziomie pakietu modeli decyzyjnych Edytora DMML analogicznych algorytmów finansowych, jak w przypadku umowy o pracę. Szczegółowy opis zastosowania tych elementów programu został omówiony w kolejnym 5 rozdziale podręcznika. Warto jednocześnie podkreślić, iż pracownicy tymczasowi, jak również osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, są zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej. Wynagrodzenie wypłacane jest przez agencję. Tak samo agencja odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne oraz jest płatnikiem zaliczek na podatek dochodowy. Pracodawca użytkownik nie ma w tym zakresie żadnych obowiązków.

Omówione w tej części podręcznika finansowe aspekty (kryteria oceny decyzji dopuszczalnych, stanowiących wybrane formy zatrudnienia, rozpatrywane przez użytkownika programu) stanowią w tabeli wynikowej kolejne jej wiersze. Z uwagi na to, iż nadmiar przekazywanych użytkownikowi informacji może powodować niepotrzebny chaos, warto by ekspert opracował taki kształt tabeli wynikowej, aby była ona możliwie czytelna. W dalszej części podręcznika został przedstawiony sposób ukrywania wybranych aspektów. Ekspert opracowujący symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia może ograniczyć swój pakiet modeli decyzyjnych do przedstawiania wyłącznie symulacji wynagrodzenia brutto i netto, ale może także opracować zdecydowanie bardziej kompleksową macierz wynikową, w której będą obliczane wszystkie kolejne narzuty na wynagrodzenia. Zasadniczo w takim modelu można wprowadzić jeden próg podatkowy (19%), choć nie musi to być regułą. W określonej sytuacji można zadać w dialogu z użytkownikiem pytanie (poprzez wprowadzenie elementu drzewa decyzyjnego w postaci tzw. Własności) dotyczące wyboru przez niego określonej stawki podatku dochodowego (19%, 30% bądź 40%). W przypadku samozatrudnienia ekspert może ponadto opracować zagnieżdżone pytanie wewnątrz wcześniej zdefiniowanej Własności, które umożliwi również użytkownikowi przeprowadzenie symulacji dla liniowej stawki podatku dochodowego w wysokości 19%.

4.2. Pozafinansowe kryteria oceny decyzji dopuszczalnych

Poza zidentyfikowanymi w poprzednim punkcie rozdziału finansowymi aspektami, które powinna brać pod uwagę osoba dokonująca wyboru w zakresie stosowania alternatywnych do umowy o pracę form zatrudnienia, niezwykle ważne są również takie aspekty, jak: dyspozycyjność, możliwości pracy w niepełnym / ponadwymiarowym czasie, poziom elastyczności czy też gwarancja, stabilność i bezpieczeństwo współpracy z przedsiębiorstwem. Elementy te stanowią zbiór tzw. jakościowych (jakościowych) kryteriów ceny decyzji dopuszczalnych. Dla każdej grupy społecznej (w tym również dla pracowników określonych szczebli organizacji, ale również dla osób związanych z wybranym sektorem działalności gospodarczej) aspekty służące ocenie zastosowania danej formy zatrudnienia będą zróżnicowane. W niniejszym podręczniku poddane zostały analizie subiektywnie wybrane obszary różnicujące omawiane formy zatrudnienia. Zbiór tych kryteriów nie jest jednak pełny i powinien być odpowiednio zmodyfikowany do potrzeb, jakie są charakterystyczne dla określonej grupy odbiorców (beneficjentów) przedsiębiorstwa.

Przedstawione dotychczas w podręczniku aspekty finansowe poddane zostały analizie pionowej – tzn. dla każdej z wyszczególnionych form zatrudnienia kolejne poziomy narzutów na wynagrodzenia analizowane były łącznie. W tej części podręcznika, aby umożliwić Czytelnikowi analizę porównawczą, wybrane aspekty opisane zostały w układzie poziomym.

4.2.1. Godziny pracy i dyspozycyjność pracownika

Zgodnie z art. 128 § 1 Kodeksu pracy, **czasem pracy** jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zasadniczo przyjmuje się, iż w przypadku umowy o pracę czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Artykuł 131 § 1 precyzuje również, iż tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy ustala się, mnożąc liczbę 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od

poniedziałku do piątku⁴¹. 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. W roku kalendarzowym pracownik nie może przekroczyć 150 godzin nadliczbowych, za które przysługuje mu dodatek do wynagrodzenia w określonej wysokości: 100%⁴² lub 50%⁴³. Jak zatem zostało przedstawione powyżej, godziny pracy pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę są z założenia określone w Kodeksie pracy, a ponadto mogą być w określonym stopniu modyfikowane na podstawie zapisu art. 151 § 4, w którym ustawodawca wskazał dopuszczenie ustalenia innej liczby nadgodzin, ale musi mieć to odzwierciedlenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub w samej umowie.

Rozdział VI Kodeksu pracy normuje ponadto zasady wykonywania pracy w godzinach nocnych, definiując w art. 151, iż: 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. Takiemu pracownikowi (wykonującemu pracę w porze nocnej, tj. pomiędzy 21:00-07:00) przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanej na podstawie odrębnych przepisów.

Z uwagi na charakter zawiązywanej umowy na zastępstwo nieobecnego pracownika, a także umowy tymczasowej, czas pracy w obu formach będzie co do zasady unormowany analogicznie. Tak ściśle obowiązującego stanu prawnego nie można natomiast odnieść do wykonywania pracy w ramach samozatrudnienia, czyli w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Przedsiębiorca bowiem sam i na własne ryzyko organizuje sobie tempo i ramy czasowe realizowanej pracy (wykonywanego kontraktu, zlecenia) na rzecz określonego w umowie cywilnoprawnej podmiotu. Osoba podejmująca się wykonania określonej pracy w oparciu o tę formę aktywności zawodowej może

⁴¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm., Dział VI – Czas pracy.

⁴² Zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy, 100% dodatek przysługuje pracownikowi z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

⁴³ W każdym z innych niż wyżej wymienione dni przysługuje pracownikowi 50% dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

zatem (o ile nie zakłada inaczej umowa) dość elastycznie układać sobie harmonogram realizowanych działań. Co do zasady nie występują również ściśle określone i narzucone przez prawo (Kodeks cywilny) zasady w zakresie ustalania czasu pracy osób zobowiązanych do wykonania pracy w oparciu o umowę zlecenie. Dlatego też można stwierdzić, iż w tym względzie zleceniobiorca ma dużą autonomię. Niemniej jednak zazwyczaj w praktyce stosuje się odpowiedni zapis w umowie, który może wprowadzić określone obowiązki spoczywające na zleceniobiorcy. Zgodnie z art. 738 § 1 Kodeksu cywilnego przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W wypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę o zaistniałej okoliczności.

4.2.2. Urlopy pracownicze

Biorąc pod uwagę wyraźne dysproporcje, jakie występują w zakresie możliwości stosowania przysługujących urlopów pracowniczych, jakie obowiązują w różnych formach zatrudnienia, ekspert opracowujący symulator może wprowadzić do tabeli wynikowej również ten aspekt, stanowiący kryterium oceny decyzji dla użytkownika. Można wyróżnić następujące rodzaje urlopów: bezpłatny, płatny, macierzyński, wychowawczy, okolicznościowy oraz wypoczynkowy. Zgodnie z art. 152 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Co do zasady jego długość wynosi odpowiednio: **20 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, oraz **26 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Niemniej jednak pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Jeżeli natomiast pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze godzin, wówczas ustala się przysługującą mu liczbę dni urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika⁴⁴. Zasadniczo powyższe informacje mogą stanowić dla eksperta opracowującego kolejne kroki dialogu symulatora z użytkownikiem podstawę do zadania pytania dotyczącego stażu pracy. Pakiet modeli decyzyjnych powinien bowiem poprowadzić odpowiednią ścieżką symulację, wskazując właściwą liczbę dni urlopu, która uzależniona będzie od uzyskanej odpowiedzi na temat stażu pracy. Oczywiście ekspert może użytkownikowi

⁴⁴ Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

wskazać, jakie okresy będą uwzględniane przy określaniu stażu pracy. Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy, do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w tym zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się również zgodnie z art. 155 ustawy, okresy wynikające z tytułu ukończenia: zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej⁴⁵, średniej szkoły zawodowej⁴⁶, średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat, średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata, szkoły policealnej – 6 lat, szkoły wyższej – 8 lat⁴⁷.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi całego przysługującego mu urlopu wypoczynkowego zgodnie z ustalonym planem urlopów (znanym wszystkim pracownikom) do końca danego roku, jednak nie później niż do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Urlop ten może być udzielany w częściach, ale przynajmniej jedna z części wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Art. 167 omawianej ustawy formułuje również prawo pracownika (obowiązek pracodawcy) do skorzystania w terminie przez niego wskazanym, w wymiarze nie większym niż 4 dni, z urlopu na żądanie. Pracownik zgłasza takie żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Pracownikowi zatrudnionemu w oparciu o umowę o pracę przysługuje prawo do skorzystania z urlopu bezpłatnego, który może zostać mu przyznany na piśmie wniosek. Okresu tego urlopu nie wlicza się jednak do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

W dziale VIII Kodeksu pracy ustawodawca definiuje również prawa przysługujące pracownikowi, które związane są z rodzicielstwem. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: 18 tygodni przy pierwszym porodzie, 20 tygodni przy każdym następnym porodzie, oraz 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Ponadto co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dziec-

⁴⁵ Przewidziany programem nauczania czas trwania nauki nie może być dłuższy niż 3 lata.

⁴⁶ Przewidziany programem nauczania czas trwania nauki nie może być dłuższy niż 5 lat.

⁴⁷ Wymienione okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

kiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia⁴⁸. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika⁴⁹. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Omówione dotychczas zasady przyznawania urlopów pracowniczych obowiązują zarówno w umowie o pracę na czas określony, jak również nieokreślony, a także w umowie na zastępstwo. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika. Urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów. W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część⁵⁰.

Warto również podkreślić, iż osoba podejmująca się współpracy z przedsiębiorstwem w oparciu o kontrakt wynikający z prowadzonej przez nią działalności gospodarczej nie posiada (jeżeli nie stanowi o tym odpowiedni zapis w umowie) uprawnień do skorzystania z omówionych wyżej urlopów. Jak zostało bowiem już wcześniej wspomniane, osoba dokonująca samozatrudnienia posiada autonomię w zakresie ustalania trybu swojej pracy (w tym również okresowych przerw w jej wykonywaniu). Przepisy prawa nie przewidują w tym zakresie szczegółowych uprawnień urlopowych, oraz uprawnień

⁴⁸ Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

⁴⁹ Art. 186 § 1 Kodeksu pracy.

⁵⁰ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608.

związanych z rodzicielstwem dla osób wykonujących umowy cywilnoprawne w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

4.2.3. Możliwość podejmowania działalności konkurencyjnej

Zasadniczo kwestie związane z uregulowaniem określonego poziomu lojalności względem pracodawcy/zleceniodawcy regulują postanowienia samej umowy. Niemniej jednak można przyjąć ogólne założenie, iż większy poziom autonomii w tym zakresie będą miały osoby wykonujące pracę w oparciu o prowadzoną działalność gospodarczą, a także osoby wykonujące umowy zlecenie. Ekspert może zatem zadać użytkownikowi odpowiednie pytanie, dotyczące jego preferencji w zakresie elastyczności względem podmiotu, na rzecz którego będzie realizowana praca. W przypadku umowy o pracę liczba miejsc pracy będzie, zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, uzależniona od wymiaru czasu pracy (co zostało już wcześniej omówione). W sytuacji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. 1/2 lub 1/4 etatu, istnieje możliwość świadczenia pracy dla kilku pracodawców jednocześnie. W szczególnych sytuacjach stosowanie przez pracodawcę przerywanego lub zadaniowego systemu pracy, teoretycznie daje możliwość świadczenia pracy w kilku miejscach.

4.2.4. Prawa do świadczeń z tytułu okresowej niezdolności do pracy

W rozdziale III Kodeksu pracy zostały unormowane prawa i obowiązki stron umowy o pracę w zakresie świadczeń przysługujących pracownikom w okresie ich czasowej niezdolności do pracy. Sytuacja taka może mieć miejsce, zgodnie z art. 92 niniejszej ustawy, w przypadku gdy: wystąpiła choroba lub nastąpiło odosobnienie pracownika w związku z chorobą zakaźną trwające łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego (pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu); pracownik uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy albo chorobie przypadającej w czasie ciąży (pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia); konieczności poddania się przez pracownika niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów (pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia).

Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie okresu oczekiwania. Okres ten jest zróżnicowany w zależności od charakteru ubezpie-

czenia. Osoba podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo ma prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Osoba podlegająca temu ubezpieczeniu dobrowolnie, prawo do zasiłku nabywa po upływie 180 dni nieprzerwanego ubezpieczenia. Do okresu ubezpieczenia zalicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa w ubezpieczeniu nie przekracza 30 dni albo jest spowodowana urlopem wychowawczym, bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej⁵¹. Bez okresu wyczekiwania zasiłek chorobowy przysługuje: absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych; wszystkim ubezpieczonym, których niezdolność do pracy spowodowana została chorobą zawodową, wypadkiem w pracy (zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego) albo wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy (zasiłek z ubezpieczenia chorobowego), a także ubezpieczonym obowiązkowo, którzy legitymują się co najmniej 10-letnim okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Warto zauważyć, iż zasiłek chorobowy (wynikający z tytułu ubezpieczenia chorobowego) przysługuje m.in. pracownikom objętym ubezpieczeniem chorobowym od 34 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (a także osobom z nimi współpracującym), jak również osobom prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą.

4.2.5. Profilaktyczne badania lekarskie

Zgodnie z art. 229 Kodeksu pracy pracownik ma obowiązek poddania się profilaktycznym badaniom lekarskim. Bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy. Koszt badań profilaktycznych ponosi pracodawca.

Pracownik obowiązkowo podlega wstępnym badaniom lekarskim, w przypadku gdy jest przyjmowany do pracy, gdy jest pracownikiem młodocianym, przenoszonym na inne stanowisko pracy, a także gdy jest pracownikiem pełnoletnim, przenoszonym na stanowisko pracy, na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Wstępnym badaniom lekarskim

⁵¹ Informacje z publikacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (www.zus.pl).

nie podlega natomiast osoba, która podpisuje kolejną umowę o pracę z tym samym pracodawcą, bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy, na tym samym stanowisku lub stanowisku o takich samych warunkach pracy. Pracownik podlega również okresowym badaniom lekarskim. Ponadto w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Badania lekarskie powinny być w miarę możliwości przeprowadzane w czasie godzin pracy, bez utraty wynagrodzenia za ten czas. Jeżeli odbywają się w innej miejscowości niż zakład pracy, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Zasady przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich reguluje rozporządzenie MZiOS z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

W przypadku osoby prowadzącej samodzielną działalność gospodarczą oraz osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia obowiązujące przepisy prawa nie nakładają na nią obowiązku poddawania się profilaktycznym badaniom lekarskim. Niemniej jednak zarówno przedsiębiorca, jak i zleceniobiorca powinien we własnym zakresie przeprowadzić takie badania w celu stwierdzenia, czy nie istnieją przeciwwskazania zdrowotne do wykonania określonej pracy. Z kolei pracownik zatrudniony na zastępstwo, jak również pracujący tymczasowo, zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, podlegają w zakresie profilaktycznych badań lekarskich takim samym przepisom jak osoba zatrudniona na umowę o pracę. Prawa i obowiązki pracownika w tym zakresie określone zostały w art. 229 Kodeksu pracy.

4.2.6. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Zgodnie z art. 237³ Kodeksu pracy nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik zatrudniony na umowę o pracę musi więc posiadać zaświadczenie o odbyciu szkolenia z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy (BHP). Zgodnie z Rozporządzeniem MGiP⁵² szkolenie takie przeprowadzane jest w czasie pracy oraz na koszt pracodawcy. Przyjmuje ono postać szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny i stanowiskowy) oraz szkolenia okresowego⁵³. Instruktaż ogólny przeprowadzany jest przez pracownika służby BHP, ewentualnie innego wyznaczonego przez pracodawcę pracownika przeszkolonego w tym zakresie. Instruktaż stanowiskowy natomiast przeprowadzany jest przez pracodawcę lub wyznaczoną przez niego osobę kierującą pracownikami. Pracownik jest zobowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Odbycie zarówno instruktażu ogólnego, jak i instruktażu stanowiskowego potwierdza się w karcie szkolenia wstępnego, która następnie przechowywana jest w aktach osobowych pracownika. Odbycie szkolenia okresowego z zakresu BHP również potwierdza się wydaniem odpowiedniego zaświadczenia. Do odbycia szkolenia okresowego z zakresu BHP zobligowani są pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy służby BHP, a także pracownicy administracyjno-biurowi, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne.

Częstotliwość przeprowadzania szkoleń okresowych jest odmienna dla poszczególnych stanowisk pracy. Przeprowadza się je nie rzadziej niż raz na 3 lata w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, nie rzadziej niż raz na 1 rok – w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, na których występują duże zagrożenia, nie rzadziej niż raz na 5 lat – w przypadku pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników służby BHP, pracowników administracyjno-biurowych, których charakter pracy związany jest z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne, oraz nie rzadziej niż raz na 6 lat w przypadku pozostałych pracowników administracyjno-biurowych.

Natomiast osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa nie podlegają obowiązkowi przeszkolenia z zakresu BHP. Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że przedsiębiorca taki powinien posiadać wiedzę i umiejętności niezbędne do bezpiecznego wykonania

⁵² Rozporządzenie MGiP z dnia 18 sierpnia 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.).

⁵³ Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

zleconych mu prac. W związku z tym wskazane jest, aby osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą, mimo iż nie są do tego zobligowane, przeszły szkolenie w zakresie BHP. Natomiast zleceniodawca lub zamawiający będący pracodawcą powinien w przepisach wewnętrznych bądź bezpośrednio w umowie zawartej ze zleceniobiorcą lub przyjmującym zamówienie, wskazać czy osoba prowadząca samodzielną działalność gospodarczą, która wykonuje pracę na jego rzecz, powinna odbyć szkolenie z zakresu BHP.

Analogiczna sytuacja do wyżej opisanej ma miejsce w przypadku umowy zlecenia. Obowiązujące przepisy prawa nie nakładają bowiem na zleceniobiorcę obowiązku przeszkolenia z zakresu BHP. Przy czym zleceniobiorca, podobnie jak osoba samodzielnie wykonująca działalność gospodarczą, musi posiadać odpowiednią wiedzę i umiejętności potrzebne do bezpiecznego wykonania zlecenia. Uzasadnione jest więc, by zleceniobiorca odbył podstawowe szkolenie w zakresie BHP.

W przypadku umowy na zastępstwo oraz pracy tymczasowej obowiązek szkolenia w zakresie BHP określa art. 237³ Kodeksu pracy. W związku z powyższym pracownika zatrudnionego na zastępstwo lub do pracy tymczasowej traktuje się w zakresie szkolenia z zakresu BHP jak każdego innego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Nie można dopuścić takiego pracownika do pracy, jeżeli nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Formy szkolenia z zakresu BHP, jego zakres oraz częstotliwość są więc dla umowy na zastępstwo oraz umowy pracy tymczasowej analogiczne w stosunku do omówionych wcześniej wytycznych dla umowy o pracę.

4.2.7. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Przy wyborze formy zatrudnienia istotny aspekt może stanowić również możliwość odbycia przez wykonującego pracę, szkolenia w innym zakresie niż BHP na koszt zlecającego pracę. W przypadku umowy o pracę podwyższanie kwalifikacji zawodowych pracownika może odbywać się na koszt pracodawcy. Osoba samodzielnie prowadząca działalność gospodarczą oraz zleceniobiorca koszty różnego rodzaju kursów i szkoleń ponoszą we własnym zakresie. Natomiast w przypadku umowy na zastępstwo oraz pracy tymczasowej koszt podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika może być ponoszony przez pracodawcę. Zgodnie z art. 15 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz

pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Jednakże w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika przepis powyższy ma zastosowanie do pracowników tymczasowych wykonujących pracę na rzecz pracodawcy użytkownika przez okres co najmniej 6 tygodni.

4.2.8. Okresy wypowiedzenia umowy

Kodeks pracy unormował również kwestie związane z rozwiązywaniem stosunku pracy, wskazując w art. 30, iż może ono nastąpić: na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), z upływem czasu, na który była zawarta umowa, a także z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

W przypadku zawarcia umowy na okres próbny umowa o pracę rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem przy zachowaniu następujących zasad:

- ◆ 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- ◆ 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- ◆ 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Natomiast okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- ◆ 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- ◆ 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- ◆ 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika) w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, a także zwinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika)

może nastąpić w okresie do jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

Pracodawca może ponadto rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (bez winy pracownika) w sytuacji, gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- ♦ dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- ♦ dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Pracodawca ma również prawo do rozwiązania umowy w przypadku zaistnienia usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej trwającej dłużej niż 1 miesiąc. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić jednak na skutek nieobecności pracownika w pracy, która jest spowodowana sprawowaniem opieki nad dzieckiem (w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku), a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Ponadto pracownik ma prawo do zerwania umowy bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przepisy ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych normują omawiane kwestie dla tej formy zatrudnienia. Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. W art. 13 ustawy został wprowadzony zapis umożliwiający stronom umowy o pracę zawartej na czas określony przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- ♦ za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;

- ♦ za jednotygodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

Pracownik prowadzący własną działalność gospodarczą może wykonywać usługi na rzecz zleceniobiorcy w postaci umowy zlecenia. W takiej sytuacji wypowiedzenie umowy następuje zgodnie z Kodeksem cywilnym. Zleceniodawca może wypowiedzieć umowę w dowolnym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poniósł w celu należytego wykonania zlecenia. W razie zlecenia odpłatnego, zobowiązany jest wypłacić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowemu pracom. Przyjmujący zlecenie również może je wypowiedzieć w każdym czasie. Jednakże gdy zlecenie jest odpłatne a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za ewentualną szkodę. Z przepisów Kodeksu cywilnego nie wynika żaden określony okres wypowiedzenia umowy zlecenia. Niemniej jednak należy zwrócić uwagę na obowiązki, jakie ciążyą na biorącym zlecenie i które w praktyce mogą uniemożliwić mu wypowiedzenie takiej umowy bez tytułu odszkodowania. Strony mogą zatem zawrzeć w umowie dowolne okresy wypowiedzenia.

W przypadku braku odmiennej umowy, zlecenie nie wygasa ani wskutek śmierci dającego zlecenie, ani wskutek utraty przez niego zdolności do czynności prawnych. Jeżeli jednak, zgodnie z umową, zlecenie wygasa, przyjmujący zlecenie powinien, gdyby z przerwania powierzonych mu czynności mogła wyniknąć szkoda, prowadzić te czynności nadal, dopóki spadkobierca albo przedstawiciel ustawowy dającego zlecenie nie będzie mógł zarządzić inaczej. W przypadku braku odmiennej umowy, zlecenie wygasa wskutek śmierci przyjmującego zlecenie albo wskutek utraty przez niego pełnej zdolności do czynności prawnych.

Przedstawiony w niniejszej części zbiór kryteriów charakteryzujących wybrane formy zatrudnienia jest subiektywny i wybrany na drodze analizy określonych preferencji, jakimi mogą kierować się osoby dokonujące wyboru właściwej dla nich formy zatrudnienia. Ekspert, który będzie tworzył w oparciu o podręcznik symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia, powinien przede wszystkim na wstępie swojej pracy stworzyć szeroki zbiór kryteriów oceny poszczególnych form. Na kolejnych etapach tworzenia drzewa decyzyjnego (kolejny rozdział podręcznika) kryteria te prawdopodobnie zostaną przez niego w naturalny sposób pogrupowane i ustrukturalizowane (niektóre staną się kryteriami nadrzędnymi, inne zaś – mniej istotne, zostaną ukryte wewnątrz tabeli wynikowej). Warto również zaznaczyć, iż przedstawiona w tej części podręcznika wiedza merytoryczna powinna być dla eksperta

wyłącznie tłem tworzonych powiązań logicznych w drzewie decyzyjnym. Nie stanowi ona w żadnym wypadku pełnego zbioru informacji, jakie mogą być wykorzystane przez eksperta w tworzonym pakiecie modeli decyzyjnych. Nie sposób bowiem w tak syntetycznej formie przedstawić wszystkich uwarunkowań prawnych, jakie mógłby użytkownik brać pod uwagę, decydując się na wybór określonej formy zatrudnienia. Ponadto przepisy prawa w Polsce w tym zakresie ulegają w dalszym ciągu istotnym zmianom, w związku z czym opisane w niniejszej części podręcznika aspekty powinny być zawsze przez eksperta zaktualizowane i opatrzone zapisem wskazującym datę obowiązywania omawianego stanu prawnego. Ekspert każdorazowo powinien również odnieść założenia konstruowanego modelu do realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa, na którego potrzeby symulator będzie wykorzystywany.

W następnym rozdziale podręcznika omówione zostały kolejne etapy budowania drzewa decyzyjnego w pakiecie modeli decyzyjnych. Autorzy tej części podręcznika omówili w sposób chronologiczny przykładowe wykorzystanie Edytora DMML do modelowania procesów decyzyjnych. Czytelnik powinien zastosować się do zaproponowanej kolejności tworzenia pakietu modeli, ale również w sposób elastyczny wracać do wcześniej omówionych w podręcznikach elementów. Wykorzystywanie Edytora DMML jest oparte w dużej mierze na intuicyjnym uczeniu się jego obsługi. Dlatego też niektóre funkcje programu wykorzystuje się poprzez analogię do wcześniej omawianych opcji.