

Nietypowe formy zatrudnienia stają się coraz bardziej powszechne, zarówno za granicą, jak i w Polsce. Przykładami tego rodzaju zatrudnienia są chociażby praca zdalna, praca na wezwanie czy praca w ramach platform internetowych (np. poprzez popularne aplikacje transportowe). Obecnie bada się różne aspekty tego zjawiska, m.in. prawa osób zatrudnionych. Ze względu na intensywny rozwój zatrudnienia nietypowego przedstawiane są także postulaty, w jaki sposób należy uregulować poszczególne formy, aby z jednej strony zapewnić respektowanie podstawowych praw zatrudnionych, z drugiej zaś nie przekreślić tak pożądanej elastyczności wykonywania pracy.

Rozkład ryzyka kontraktowego w nietypowych stosunkach zatrudnienia jest jednym z aspektów tej problematyki, który jak na razie nie został kompleksowo zbadany. Tymczasem stanowi on bardzo istotny element, gdyż to właśnie rozkład ryzyka jest jednym z głównych czynników decydujących o pozycji prawnej i (pośrednio) faktycznej stron danego stosunku zatrudnienia. Wskazuje bowiem, która ze stron - zatrudniony czy zatrudniająca - ponosi prawne konsekwencje nieprzewidzianych zdarzeń, które zakłócają wykonywanie pracy. Przykładowo, obciążenie ryzykiem mówi o tym, kto poniesie konsekwencje przerwy w dostawie prądu, jeśli pracownik zdalny wykonuje pracę ze swojego domu: tj. czy pracodawca powinien wypłacić takiemu pracownikowi wynagrodzenie mimo przerwy w świadczeniu pracy, czy też nie. Rozkład ryzyka wskaże również, czy jeśli pracownik platformowy czasowo nie może świadczyć pracy ze względu np. na chorobę, to czy podmiot zatrudniająca (platforma) ma obowiązek wypłacić mu wynagrodzenie chorobowe. W skrócie można stwierdzić, że im większy zakres ryzyka ponoszonego przez podmiot zatrudniająca (pracodawcę), tym wyższy poziom ochrony osoby zatrudnionej (pracownika).

Celem projektu badawczego jest ocena obecnie obowiązujących przepisów regulujących rozkład ryzyka w nietypowych stosunkach zatrudnienia oraz odpowiedź na pytanie, w jaki sposób powinny zostać one zmodyfikowane, aby w pełniejszym stopniu chronić prawa zarówno podmiotu zatrudniającego, jak i osoby zatrudnionej (dzięki dostosowaniu regulacji m.in. do charakterystyki poszczególnych form zatrudnienia oraz funkcji prawa pracy). Pierwszym etapem badań będzie analiza zakresu ryzyka ponoszonego przez pracodawcę w nietypowych stosunkach pracy, takich jak: zatrudnienie terminowe, praca na wezwanie, praca zdalna, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca tymczasowa. Druga część będzie polegała na analizie rozkładu ryzyka pomiędzy strony w niepracowniczych nietypowych stosunkach zatrudnienia. Badaniu zostaną poddane umowy cywilnoprawne (umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna), praca nakładcza, samozatrudnienie zależne ekonomicznie oraz praca w ramach platform internetowych. W ostatnim etapie zostanie przeprowadzona ocena obecnego rozkładu ryzyka w powyższych nietypowych stosunkach zatrudnienia oraz będą wskazane proponowane modyfikacje polskich przepisów regulujących to ryzyko. Dla tych form zatrudnienia, które nie są odrębnie uregulowane w Polsce, w oparciu o inspiracje zaczerpnięte z badań prawno-porównawczych (m.in. prawa holenderskiego i hiszpańskiego) zostanie zaproponowany kierunek nowych regulacji dotyczących rozkładu ryzyka pomiędzy strony.

W ramach powyższych zadań analizie zostaną poddane przede wszystkim obecnie obowiązujące przepisy polskiego porządku prawnego, a także niektóre dokumenty unijne oraz prawodawstwo wybranych państw europejskich (m.in. Hiszpanii i Holandii). Rezultaty badań będą stanowiły wkład w toczącą się obecnie dyskusję na temat regulacji nietypowych form zatrudnienia.