

Olgierd Kucharski

Rodzaje zatrudnienia w organizacjach pozarządowych

1. We współczesnych społeczeństwach obserwujemy dynamiczny rozwój różnych organizacji, których działalność ma na celu zaspokajanie rozmaitych potrzeb jej członków, jak również zastępowanie instytucji państwowych w wykonywaniu rozmaitych zadań na rzecz obywateli, np. poprzez prowadzenie szkół, udzielanie pomocy charytatywnej, prowadzenie hospicjów, domów opieki. Taką działalność wykonują organizacje pozarządowe. Ich istnienie jest związane z zasadą pomocniczości (subsydiarności) państwa, a więc ingerencji państwa tylko w tych obszarach życia społecznego, gdzie sami obywatele sobie nie poradzą¹. Dodatkowym czynnikiem, który powoduje, że państwo jest zainteresowane, by część jego zadań było wykonywanych przez organizacje pozarządowe jest większa efektywność i lepsza jakość wykonywanych usług. Wynika to z faktu, że te podmioty znajdują się siłą rzeczy bliżej osób potrzebujących, lepiej rozpoznając ich potrzeby, co w szczególności dotyczy poziomu lokalnego². Wreszcie czynnikiem o znaczeniu nie do przecenienia jest to, że rozwój organizacji pozarządowych jest niewątpliwie jednym z najważniejszych procesów na drodze budowania państwa prawa i gospodarki wolnorynkowej, a także że tworzą one dynamiczny sektor gospodarki, dający zatrudnienie dużej grupie osób³.

Przepisy prawne pozwalają na funkcjonowanie organizacji pozarządowych w bardzo wielu formach i w bardzo wielu obszarach życia społecznego. Ta różnorodność zadań i form działalności powoduje, że takie podmioty będą korzystały z bardzo różnych podstaw zatrudnienia dostosowanych do specyfiki swojej działalności. W tej pracy podejmę próbę przedstawienia najważniejszych sposobów zatrudniania w organizacjach pozarządowych.

¹ A. Gluziński, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*, Warszawa 2005, s. 11.

² A. Cegielski, *Organizacje pożytku publicznego*, Warszawa 2005, s. 5.

³ Tamże.

2. Analizę zasad zatrudniania należy poprzedzić ustaleniami terminologicznymi, co do pojęcia organizacji pozarządowej. W tym zakresie należy posłużyć się definicją określoną w art. 3 ustawy z dnia 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁴, z której wynika, że są to podmioty niebędące jednostkami sektora finansów publicznych i nie działające w celu osiągnięcia zysku, będące osobami prawnymi lub jednostkami nieposiadającymi osobowości prawnej⁵. Dla naszych potrzeb ta definicja będzie w pełni wystarczająca⁶. Największą grupę podmiotów w tym zakresie będą niewątpliwie tworzyć stowarzyszenia i fundacje.⁷

Dla potrzeb tego artykułu znaczenie będzie miało określenie, czym jest działalność pożytku publicznego, ponieważ tylko takie podmioty będą mogły korzystać z pracy wolontariuszy. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie „Działalnością pożytku publicznego jest działalność społecznie użyteczna, prowadzona przez organizacje pozarządowe w sferze zadań publicznych określonych w ustawie”. Sfera zadań publicznych została zdefiniowana w formie katalogu zamkniętego w ww. ustawie, tj. w art. 4 i obejmuje m.in. pomoc społeczną, działalność charytatywną, ochronę i promocję zdrowia, działalność oświatową, kulturalną, ratownictwo. Przez działalność społecznie użyteczną należy rozumieć aktywność mającą na celu zaspokajanie potrzeb społecznych, a nie prywatnych⁸.

Należy wskazać, że dla potrzeb analizy zasad zatrudnienia powyższe rozważania mają wystarczający charakter, ponieważ na gruncie prawa pracy status pracodawcy uzyskuje każdy podmiot prawa pod warunkiem zatrudniania pracowników w ramach stosunku pracy⁹, niezależnie od tego w jakiej formie funkcjonuje w obrocie prawnym. Podobnie zdolność do zawierania umów cywilnoprawnych jest związana z uzyskaniem podmiotowości prawnej, a nie zależy od rodzaju prowadzonej działalności.

3. Aktualny stan prawny pozwala na zatrudnianie osób w wielu rozmaitych formach. Daje to bardzo duże możliwości w zakresie elastycznego wykorzystywania czyjejś pracy w zależności od rozmaitych potrzeb i konieczności. Wydaje się, że w wypadku organizacji pozarządowych mogą być wykorzystywane prawie wszystkie sposoby zatrudniania, co jest związane z różnorodnością prowa-

⁴ Tj. Dz.U. z 2014, poz. 1118.

⁵ Encyklopedia samorządu terytorialnego, pod red. M. Stahl, B. Jaworskiej-Dębskiej, Warszawa 2011, s. 209.

⁶ Szczegółowe wyliczenie jednostek sektora finansów publicznych, które nie mogą być organizacjami pozarządowymi, jest zawarte w art. 5 ustawy z dnia 26.11.1998 r. o finansach publicznych. Natomiast pojęcie nie działania w celu osiągnięcia zysku należy rozumieć jako obowiązek przekazywania wszystkich ewentualnych dochodów na cele statutowe organizacji – A. Gluziński, op. cit., s. 13.

⁷ P. Suski, *Stowarzyszenia i fundacje*, Warszawa 2005, s. 50 i n.

⁸ A. Ceglarski, op. cit., s. 16.

⁹ Art. 3 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy.

dzionej działalności. Na plan pierwszy wysuwa się zatrudnienie w formie umowy o pracę, chociaż w praktyce działalności większości organizacji pozarządowych nie dotyczy to szczególnie wielu osób. Stanowi ono jednak punkt odniesienia dla pozostałych form zatrudnienia, umożliwiając dokonanie ich porównania oraz wskazanie cech charakterystycznych. Innymi rodzajami zatrudnienia niepracowniczego wykorzystywanego w organizacjach pozarządowych są umowy cywilnoprawne¹⁰. Wreszcie w sposób szczególny dla świadczenia pracy na rzecz organizacji pozarządowych przewidziano instytucję wolontariatu, którą w literaturze określa się niekiedy jako instytucję „parazatrudnieniową”¹¹. W tej też kolejności zostaną one scharakteryzowane.

4. W myśl założeń ustawodawcy, umowa o pracę powinna być podstawową formą świadczenia pracy. Wynika to w szczególności z rozwiązania ustrojowego przyjętego w art. 22 Kodeksu pracy, który przewiduje, że niedopuszczalne jest zastępowanie umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi w przypadku, jeżeli spełniają one cechy stosunku pracy, oraz że takie zatrudnienie będzie miało zawsze charakter zatrudnienia na podstawie umowy o pracę¹². Dlatego punktem wyjścia do wskazywania sytuacji w których mogą być stosowane różne formy zatrudnienia powinna być analiza cech stosunku pracy.

Definicja stosunku pracy została zamieszczona w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Wynikają z niej następujące cechy stosunku pracy¹³:

- osobistość świadczenia polegająca na powstaniu ścisłego powiązania prawnego pomiędzy stronami umowy o pracę, co w szczególności przejawia się w zakazie powierzenia wykonywania pracy przez pracownika innej osobie w zakresie świadczonej przez niego umowy;
- odpłatność pracy polegająca na bezwzględnym wymogu wynagradzania pracownika za świadczoną pracę. Dodatkowo zasady ochrony wynagrodzenia pracownika, co do zasad wypłaty i zakazu potrąceń, są bardzo rozbudowane, co jest korzystne dla niego.
- dobrowolność podporządkowania – przejawia się w tym, że pracownik dobrowolnie zobowiązuje się świadczyć pracę pod kierownictwem pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej, przyjmując narzucone rygory organizacyjne dotyczące świadczonej pracy;

¹⁰ Nie jest możliwe zatrudnianie w organizacjach pozarządowych typu prawnoustrojowego, oraz administracyjnoprawnego. Te sposoby dotyczą zatrudniania posłów, senatorów a także funkcjonariuszy służb mundurowych, które siłą rzeczy nie mogą wystąpić w organizacjach pozarządowych. Podobnie odpadnie również zatrudnienie w formie powołania, mianowania, wyboru, ponieważ jest ono zarezerwowane tylko dla przypadków ściśle określony w ustawach np. dla pracowników samorządowych i nie może być dowolnie stosowane w innych podmiotach.

¹¹ B.M. Ćwiertniak, *Stosunek pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. naukowa K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 146.

¹² Kodeks pracy. Komentarz pod red. Z. Salwy, Warszawa 2008, s. 79 i n.

¹³ Tamże, s. 134.

- kierownictwo podmiotu zatrudniającego polegające na możliwości wydawania władczych poleceń przez pracodawcę lub osobę przez niego wyznaczoną, dotyczących organizacji i porządku w procesie pracy. Odmowa wykonania polecenia przez pracownika będzie powodowała możliwość powstania odpowiedzialności porządkowej, a niekiedy majątkowej, jak również może skutkować rozwiązaniem umowy w trybie natychmiastowym z winy pracownika;
- ryzyko pracodawcy występuje w kilku postaciach i polega na obciążeniu czynnikiem niepewności towarzyszącym każdej działalności gospodarczej człowieka wyłącznie pracodawcy¹⁴. Wyróżniamy ryzyko ekonomiczne, które oznacza, że to pracodawca ponosi wszelkie konsekwencje gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia, co w praktyce sprowadza się do obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, niezależnie od sytuacji finansowej zakładu. Ryzyko osobowe sprowadza się do zakazu arbitralnego i natychmiastowego ustania zatrudnienia z osobą, która nie spełnia oczekiwań pracodawcy. Muszą być zachowane w tym zakresie procedury określone w przepisach. Pracodawca ponosi również odpowiedzialność względem podmiotów trzecich za ewentualne szkody wynikłe z działalności zatrudnionych pracowników. Ryzyko socjalne polega na przyznaniu pracownikowi prawa do świadczeń związanych z jego sytuacją życiową, niezależnie od osiągniętych rezultatów świadczonej pracy. Dotyczy to w szczególności obowiązku pokrywania przez pracodawcę wynagrodzeń za urlopy wypoczynkowe, zwolnienia chorobowe, inne zwolnienia okolicznościowe.
- umiejscowienie pracy polegające na przyznaniu pracodawcy prawa do wskazywania, gdzie praca ma być świadczona. W niektórych sytuacjach jest możliwe kierowanie pracownika w celu świadczenia pracy w miejsca, które nie zostały określone w umowie o pracę, np. w ramach podróży służbowej;
- uczasowanie pracy daje pracodawcy możliwość jednostronnego określania w jakich godzinach praca ma być wykonywana;
- skooperowanie pracy polega na tym, że w większości przypadków pomiędzy poszczególnymi czynnościami wykonywanymi przez pracowników występuje więź kooperacyjna.

Zatrudnienie w formie umowy o pracę będzie dotyczyło zatem tylko tych rodzajów pracy, w których występuje podporządkowanie. Organizacje pozarządowe najczęściej mają charakter niewielkich podmiotów o rozbudowanych powiązaniach, o charakterze dobrowolnym (społecznym) między osobami je tworzącymi czy uczestniczącymi w działalności. Umowy o pracę będą raczej zawierane w dużych podmiotach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej albo prowadzących działalność na większą skalę, np. prowadząc domy opieki społecznej czy hospicja, gdzie jest wymagana całodobowa opieka, praca w kuchni, zapewnienie ob-

¹⁴ J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006, s. 129.

sługi technicznej czy administracyjnej. Z istoty prawa pracy wynika jednak wskazany wcześniej fakt, że tam – gdzie są spełnione cechy stosunku pracy – nie powinny być zawierane umowy cywilnoprawne. Dla celów porządkowych należy wskazać, że pojęcie stosunku pracy obejmuje swoim zakresem: umowę o pracę, mianowanie, powołanie, wybór, spółdzielczą umowę o pracę, natomiast w organizacjach pozarządowych może wystąpić jedynie zatrudnienie w formie umowy o pracę.

Przyjęta przez ustawodawcę koncepcja pracodawcy powoduje bardzo szerokie ujęcie tej grupy podmiotów, albowiem są nimi wszelkie podmioty zatrudniające pracowników¹⁵. Nie jest zatem ważna forma, w jakiej występuje konkretna organizacja pozarządowa w obrocie prawnym, a jedynie fakt zawierania umów o pracę.

Przechodząc do rozważań w zakresie możliwych sposobów zatrudniania w formie umowy o pracę, należy zwrócić uwagę, że występują różne rodzaje umów o pracę. Ma to istotne znaczenie, ponieważ pozwala na wybór najbardziej optymalnej umowy ze względu na konkretne potrzeby danego podmiotu. Zgodnie z art. 25 Kodeksu pracy wyróżniamy: umowę o pracę na czas nieokreślony oraz umowy terminowe: na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na zastępstwo¹⁶. W celu sprawdzenia, czy dana osoba posiada predyspozycje i kwalifikacje do wykonywania danej pracy można z nią zawrzeć umowę na okres próbny na okres do 3 miesięcy. Pozostałe umowy terminowe są związane z istnieniem pewnych prognoz pracodawcy co do czasu zapotrzebowania na pracę danej osoby. W szczególności będzie to związane z sytuacjami, gdy organizacja pozarządowa wygrywa przetarg lub otrzymuje środki publiczne na prowadzenie jakiejś działalności przez pewien okres, wtedy oczywiście umowy zawierane z osobami mającymi realizować powyższe zadania również mogą mieć charakter terminowy. Warto zwrócić uwagę, że określenie terminu końcowego umowy może mieć bardzo zróżnicowany charakter, w szczególności nie musi to być wprost podana data końcowa, ale możliwe jest zapisanie momentu rozwiązującego poprzez wskazanie zdarzenia przyszłego i pewnego, np. przez czas sezonu zimowego, przez czas trwania wakacji szkolnych, albo na czas wykonania określonej pracy. Dopuszczalne jest również zawieranie umów o pracę na zastępstwo w celu zastąpienia nieobecnego np. wskutek choroby, innego pracownika. Umowy na czas nieokreślony w organizacjach pozarządowych będą miały zastosowanie do osób, których praca jest stale wymagana, niezależnie od ilości realizowanych zadań. W szczególności zatrudnienie na czas nieokreślony może objąć: obsługę administracyjno-biurową, księgowość itd. Zawierając umowę o pracę, niezależnie od jej rodzaju należy wskazać rodzaj powierzonej do wykonywania pracy lub stanowisko, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie i miejsce wykonywania pracy¹⁷.

¹⁵ B.M. Ćwiertniak, op. cit., s. 155.

¹⁶ K. Walczak, *Umowa o pracę*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. naukowa K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 171.

¹⁷ Tamże, s. 175.

W 2007 r. wprowadzono do przepisów prawa pracy jeszcze jeden sposób zatrudnienia, tj. telepracę¹⁸. Charakteryzuje się tym, że zatrudnienie jest świadczone regularnie poza siedzibą pracodawcy i musi być wykonywane przy użyciu środków komunikacji elektronicznej. Telepracownik odróżnia się od innych pracowników tym, że wykorzystuje środki komunikacji elektronicznej w procesie pracy, co powoduje, że telepracą będą objęte działania związane z użyciem komputerów lub urządzeń do komunikowania się – faksów, SMS-ów, e-maili, a nigdy nie będzie nią wykonywanie pracy „fizycznej” (np. różnych form chałupnictwa, szycia, składania elementów itp.), oraz przekazuje wyniki pracy zwłaszcza za pośrednictwem środków teleinformatycznych. Tego rodzaju zatrudnienie jest szczególnie atrakcyjne dla osób o znacznej niepełnosprawności, ponieważ umożliwia wykonywanie pracy bez konieczności wychodzenia poza swoje mieszkanie. W przypadku organizacji pozarządowych może dotyczyć to w szczególności: tłumaczenia tekstów, sporządzania lub badania różnych bilansów, przygotowywania dokumentów związanych z różnymi projektami, administrowania siecią informatyczną, przygotowywania różnych tekstów, publikacji promocyjnych, udzielania informacji itp. Telepraca wiąże się z pewnymi dodatkowymi obowiązkami pracodawców dotyczącymi zapewnienia odpowiedniego sprzętu, przeszkolenia, a także z faktem, że bez zgody pracownika nie można go w taki sposób zatrudniać.

Wskazane rodzaje umów o pracę pozwalają na wybór najbardziej odpowiadającej potrzebom organizacji pozarządowej co do czasu jej trwania. Należy podkreślić, że niezależnie od rodzaju umowy pracownika obowiązują:

- normy czasu pracy (nie wchodząc w szczegółową tematykę systemów czasu pracy będzie to 40 godzin przeciętnie tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym);
- urlop wypoczynkowy – 20 lub 26 dni roboczych na rok kalendarzowy, w zależności od stażu pracy pracownika;
- ochrona wynagrodzenia za pracę, polegająca na obowiązku jego wypłaty w określonym czasie, miejscu, terminie – nie później niż do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu wykonywania pracy, ograniczenia w zakresie możliwości stosowania potrąceń z wynagrodzenia;
- ochrona rodzicielstwa, w szczególności przed rozwiązaniem stosunku pracy, konieczności udzielenia urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego;
- inne obowiązki dokumentacyjne;
- obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

To powoduje, że w mniejszych organizacjach pozarządowych o mało rozwiniętej strukturze organizacyjnej, gdzie bardziej liczy się zaangażowanie osobiste w poszczególnych akcjach czy prowadzonej działalności, niż codzienne systematyczne wykonywanie zadań, umowy o pracę będą rzadkością.

¹⁸ Art. 67⁵ i n. Kodeksu pracy.

5. W przypadku, gdy w zatrudnieniu nie występuje podporządkowanie typu pracowniczego, a także inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, wówczas strony mogą zawierać umowy cywilnoprawne na wykonywanie określonych świadczeń. Ustawodawca nie wprowadził bowiem zakazu zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Wydaje się, że taka forma zatrudnienia będzie często występowała w praktyce działalności organizacji pozarządowych, ponieważ aktywność tego typu podmiotów jest oparta na działaniach swoich członków i sympatyków i nie ma na celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych. Małe organizacje pozarządowe nie muszą dysponować sformalizowaną i rozbudowaną strukturą. W takiej sytuacji do wykonywania czynności w imieniu takich podmiotów wystarczy czasowe zaangażowanie. W związku z tym, że jest to również z reguły działalność dodatkowa dla osób reprezentujących, to wiąże się z dużą swobodą w określaniu jej czasu i form zaangażowania, co stanowi konstytutywną cechę stosunków cywilnoprawnych. Najczęściej spotykanymi umowami cywilnoprawnymi dotyczącymi zatrudniania będą umowy zlecenia i o dzieło¹⁹.

Umowa zlecenia została uregulowana w art. 734-751 kodeksu cywilnego. Jej istotą jest zobowiązanie do dokonania określonych czynności przez przyjmującego zlecenie na rzecz dającego zlecenie. Pojęcie czynności należy rozumieć szeroko, nie ograniczając jedynie do czynności prawnych²⁰. Istotnym elementem zlecenia jest to, że jest to umowa starannego działania, której realizacja nie polega na osiągnięciu konkretnego rezultatu, a jedynie na dokładaniu wszelkich starań, aby go osiągnąć. Czynności zleceniobiorcy mają być wykonywane z należytą starannością, co oznacza, że musi podejmować wszelką aktywność, aby dokonać zleconej czynności. Jeżeli zleceniobiorca tak postępuje, wykonując wszelkie czynności z należytą starannością, to wówczas niedokonanie zleconej czynności i tak będzie kwalifikowane jako wywiązanie się z zawartej umowy. Należy ponadto wskazać, że zlecenie może mieć zarówno nieodpłatny jak i odpłatny charakter. Od umowy o pracę różni się swoim charakterem, a więc samodzielnością w wykonywaniu zlecenia, nie podleganiu w tym zakresie kierownictwu dającego zlecenie, brakiem obowiązku osobistego wykonania świadczenia, chyba że to wynika z zawartej umowy albo istoty świadczenia, oraz możliwym nieodpłatnym charakterem. Taki charakter będzie mogło mieć np. wykonywanie czynności rachunkowo-księgowych na rzecz podmiotu, roznoszenia ulotek, zbieranie podpisów itd.

Umowa o dzieło wyróżnia się od innych umów tym, że wykonawca zobowiązuje się do wykonania dzieła o materialnym lub niematerialnym charakterze²¹. Dzieło musi mieć charakter samoistny, a więc prowadzić do powstania konkretnego

¹⁹ B.M. Ćwiertniak, op. cit., s. 141

²⁰ W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*. Warszawa 2002, s. 461; Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2011, s. 1236.

²¹ Umowa ta jest uregulowana w art. 627-646 Kodeksu cywilnego.

i sprawdzalnego efektu²². Zatem jest to umowa rezultatu²³. Ma zawsze odpłatny charakter, to znaczy, że twórca dzieła jest wynagradzany za osiągnięty rezultat. Od umowy o pracę odróżnia się cywilnoprawnym charakterem, a więc brakiem podporządkowania drugiej stronie umowy czy zależności pomiędzy stronami oraz samodzielnością w wykonaniu dzieła oraz tym, że umowa o pracę jest generalnie umową starannego działania, a nie rezultatu²⁴. W konsekwencji w umowie o dzieło występuje zupełnie inne obciążenie ryzykiem i odpowiedzialnością niż w umowie o pracę. Ponadto umowa o dzieło nie musi być wykonywana osobiście, chyba że strony inaczej się umówią²⁵. Wydaje się, że ta forma może mieć zastosowanie np. w przypadku tworzenia statutu organizacji, jej symbolu, hasła itd.

Niezależnie od rodzaju zawartej umowy cywilnoprawnej, ustawodawca w art. 304 Kodeksu pracy nakazał osobom je wykonującym zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co ma zapobiegać powstawaniu wypadków w pracy i chorób zawodowych.

W związku z przedstawionymi wcześniej regulacjami zakazującymi zastępowania umowami cywilnoprawnymi umów o pracę, nasuwa się pytanie, jak bezpiecznie zawrzeć umowę cywilnoprawną, aby nie była kwestionowana. Wskazówek w tym zakresie dostarcza rozwinięte orzecznictwo sądowe, które wyjaśnia wątpliwości. Niekwestionowanymi poglądami wyrażonymi w orzecznictwie Sądu Najwyższego są w szczególności następujące tezy:

- brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę²⁶;
- wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (praca podporządkowana). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy²⁷;
- istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą²⁸;

²² W. Czachórski, op. cit., s. 415.

²³ Kodeks cywilny. Komentarz..., s. 1112.

²⁴ Kodeks cywilny. Komentarz..., s. 1112; W. Czachórski, op. cit., s. 415.

²⁵ Kodeks pracy. Komentarz..., s. 93.

²⁶ Wyr. SN z 29.10.1998 r., I PKN 416/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 775.

²⁷ Wyr. SN z 25.11.2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006, nr 4, poz. 26.

²⁸ Wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 451/99, OSNP 2001, nr 10, poz. 337.

- przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowy o pracę, umowy zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco²⁹;
- brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy³⁰.

Umowy cywilnoprawne zakładają znaczną swobodę i samodzielność w ich realizacji, co jest uwidocznione w przedstawionym orzecznictwie. W związku z tym, że nie stosuje się do nich zapisy kodeksu pracy, to osoby je świadczące nie obowiązują normy czasu pracy, przepisy dotyczące urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, wypoczynkowych, obowiązki dotyczące prowadzenia akt osobowych itp., co niewątpliwie w odniesieniu do mało sformalizowanej działalności większości organizacji pozarządowych niesie dużo zalet, a zwłaszcza powoduje obniżenie kosztów funkcjonowania.

6. Charakterystyczną formą zatrudnienia, występującą jedynie w organizacjach pozarządowych, jest wolontariat.³¹ Do systemu prawnego został wprowadzony w 2003 r.³² Istota wolontariatu polega na zaangażowaniu osób na rzecz organizacji pozarządowych, ruchów społecznych i religijnych w formie wykonywania ochotniczo określonych świadczeń³³. Wolontariat, jak wskazano wyżej jest określany jako instytucja „parazatrudnieniowa”. Wynika to z faktu, że wolontariusz nie jest osobą zatrudnioną w formie stosunku pracy. Przejawia się to przede wszystkim w fakcie, że za swoje czynności nie pobiera żadnego wynagrodzenia. Wolontariusz wykonuje swoją pracę na podstawie porozumienia, a w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa lub porozumienia stosuje się przepisy kodeksu cywilnego³⁴. Te przesłanki nie zmieniają faktu, że wolontariusz wykonuje czynności (świadczenia) często o takim samym charakterze jak praca podporządkowana, co jednak nie powoduje, że jest pracownikiem³⁵. Dlatego tego typu zatrudnienie charakteryzuje się jako niepracownicze. To powoduje, że ustawodawca wprowadził ob-

²⁹ Wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 214.

³⁰ Wyr. SN z 11.12.1997 r., I PKN 89/97, OSNP 1998, nr 2, poz. 35.

³¹ Wydaje się, że jest to również najbardziej popularny sposób wykonywania świadczeń na rzecz organizacji pozarządowych, o czym świadczy ilość wolontariuszy w trakcie Euro 2012, czy corocznie przy finale WOŚP.

³² Art. 42 i n. ustawy z dnia 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, tj. Dz.U. z 2014, poz. 1118.

³³ A. Gluziński, op. cit., s. 86-87.

³⁴ Tamże, s. 87.

³⁵ Patrz w pracach M. Rycak, J. Wratny, Wolontariat, [w:] Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz pod red. M. Rycak, J. Wratny, Warszawa 2011 r.; oraz A. Sobczyk, Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane, [w:] Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz pod red. M. Rycak, J. Wratny, Warszawa 2011 r.

ostrzenia w zakresie korzystania z wolontariatu, aby nie dochodziło do nadużyć prawa, w szczególności, aby nie zastępowano wolontariatem umów o pracę. Tego typu obawy okazały się uzasadnione, czego dowodzi orzecznictwo Sądu Najwyższego³⁶. Sąd Najwyższy musiał zająć się rozstrzygnięciem sprawy, jaka teoretycznie nie powinna nigdy zaistnieć, tj. orzeczeniem, że związek zawodowy, a więc podmiot powołany do ochrony praw i interesów pracowniczych, zatrudniał, nadużywając zasad prawa, w ramach wolontariatu osoby, których charakter zatrudnienia wskazywał w sposób oczywisty na istnienie cech stosunku pracy, a wynagrodzenie było ukrywane w ramach pozornych „zapomóg” związkowych. Cała sprawa była tym bardziej groteskowa, że chodziło o codzienne pranie brudnej odzieży górników w kopalni węgla kamiennego oraz wydawanie czystej, przez osoby, które wiele lat wykonywały te obowiązki w ramach umowy o pracę, by zostać następnie przejęte przez związek zawodowy, który wygrał przetarg na te usługi i zmusił uprzednio zatrudnione osoby do rozwiązania umowy o pracę i przejścia na wolontariat, nie zmieniając nic w charakterze wykonywanych czynności. Nagromadzenie aksjologicznych sprzeczności w postępowaniu związku zawodowego wskazywałoby raczej na fakt, że mamy do czynienia z kiepskim scenariuszem telenoweli. Jednak taka sytuacja wystąpiła w rzeczywistości i tym bardziej wskazuje, że ustawodawca musi szczegółowo uregulować sytuację wolontariatu, by nie dochodziło do działań mających na celu obejście przepisów o zatrudnieniu pracowniczym, zwłaszcza w warunkach stosunkowo znacznego bezrobocia. Przy okazji oceny prawnej tej sytuacji Sąd Najwyższy wskazał w wyartykułowanych tezach na kilka istotnych elementów wolontariatu, w szczególności:

1. bezwzględnie nieważna jest zawarta dla pozorów umowa o wykonywanie pracy w ramach wolontariatu, jeśli zamiarem zatrudnionego nie jest rzeczywiste świadczenie nieodpłatnych usług na rzecz organizacji pożytku publicznego (art. 83 § 1 zdanie pierwsze k.c.). Ukryta pod nią umowa przewidująca odpłatność za wykonywaną pracę w formie „zapomogi” i zakładająca wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego jest umową o pracę (art. 22 § 1¹ k.p.);
2. umowa wolontariatu nie może zawierać postanowienia o upoważnieniu osoby trzeciej do wykonywania pracy w miejsce wolontariusza;
3. związek zawodowy – co do zasady – może także w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, korzystać z wolontariuszy, w tym wolontariuszy będących jego członkami³⁷.

Nie jest zatem wyłączone korzystanie z wolontariatu, natomiast zabronione jest używanie tej instytucji w celu ukrycia faktycznego zatrudnienia typu pracowniczego.

³⁶ Wyr. SN z 14.12.2009 r, I PK 108/09, M.P.Pr. 2010, nr 7, s. 364-367, oraz wyr. SN z 2.12.2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 152.

³⁷ Tamże.

Do ograniczeń w zakresie dopuszczalności stosowania wolontariatu zalicza się również zakaz korzystania z pracy wolontariuszy przez organizacje pozarządowe, organy administracji publicznej w zakresie prowadzonej przez nie działalności gospodarczej³⁸. Powoduje to, że jeżeli jakieś działanie jest nastawione na osiągnięcie zysku i jest prowadzone zawodowo, to nie może go wykonywać wolontariusz. Wyjątek dotyczy możliwości korzystania z pracy wolontariuszy w podmiotach leczniczych, pod warunkiem, że są spełnione inne przesłanki wolontariatu. Takie same zasady świadczenia pracy przez wolontariuszy obowiązują również organizacje międzynarodowe działające na terenie Polski. Ustawodawca wprowadził również zapis, że członek stowarzyszenia może wykonywać świadczenia jako wolontariusz w swoim stowarzyszeniu, co usuwa ewentualne wątpliwości interpretacyjne.

Przepisy prawa określają, że pomiędzy wolontariuszem a korzystającym z jego świadczeń powinno być zawarte porozumienie dokładnie określające, jakie świadczenia ma wykonywać w jakim zakresie, gdzie, i w jaki sposób, a także postanowienia o możliwości rozwiązania tego stosunku³⁹. Tego typu porozumienie pełni funkcję gwarancyjną, ponieważ określa w sposób jednoznaczny wzajemne prawa i obowiązki. Na żądanie wolontariusza należy porozumienie potwierdzić na piśmie, a jeżeli trwa ponad 30 dni, to taka forma potwierdzenia jest obowiązkowa. Należy również wydać pisemne zaświadczenie po zakończeniu współpracy. Dodatkowo, na prośbę wolontariusza korzystający może wydać pisemną opinię o wykonaniu świadczenia przez wolontariusza⁴⁰. Na korzystającego z pracy wolontariusza nałożono obowiązek informowania zatrudnianych osób o przysługujących prawach i obowiązkach. Te regulacje mają zapobiegać jakimkolwiek formom dyskryminacji, czy braku świadomości o skutkach prawnych i innych wykonywanych czynności.

Korzystający ze świadczeń wolontariusza musi zadbać, aby taka osoba posiadała odpowiednie kwalifikacje i spełniała wszystkie wymagania do wykonywania przydzielonych zadań, gdy jest to wymagane przez przepisy prawa⁴¹. Fakt, że świadczenie jest nieodpłatne, nie może powodować jakiegokolwiek zagrożenia dla osób świadczących, jak i osób korzystających z usług wolontariuszy. Dlatego korzystający z usług wolontariusza ma obowiązek:

- 1) informować wolontariusza o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa, związanym z wykonywanymi świadczeniami, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 2) zapewnić wolontariuszowi, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, bezpieczne i higieniczne warunki wyko-

³⁸ Art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, tj. Dz.U. z 2014, poz. 1118.

³⁹ Tamże, art. 44.

⁴⁰ Tamże, art. 44 ust. 3.

⁴¹ Tamże, art. 43.

nywania przez niego świadczeń, w tym – w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywaniem – odpowiednie środki ochrony indywidualnej;

Dopuszczono również możliwość pokrywania niektórych świadczeń związanych z wykonywanym wolontariatem. Dotyczy to w szczególności kosztów podróży służbowych i diet, inne niezbędne koszty poniesione w związku z wykonywanym wolontariatem oraz koszty szkoleń. Naruszeniem prawa będzie jednak wypłacanie tych świadczeń w celu ukrycia faktycznego wykonywania przez wolontariusza pracy w ramach stosunku pracy⁴². Dodatkowym przywilejem wolontariuszy jest możliwość objęcia ich świadczeniami zdrowotnymi, zaopatrzeniem z tytułu wypadku w pracy oraz ubezpieczeniem z tytułu następstw nieszczęśliwych wypadków⁴³.

Wolontariat, pomimo nieodpłatnego charakteru wykonywanych świadczeń, cieszy się dużą popularnością związaną z różnorodnymi czynnikami, takimi jak: możliwość świadczenia pomocy potrzebującym (np. akcja szlachetna Paczka, praca w hospicjach), prestiż (np. EURO 2012), zdobywanie nowych doświadczeń, spotkanie interesujących ludzi, poznawanie świata, realizowanie swoich zainteresowań (kluby sportowe itd.). Jest to ważne nie tylko dla młodych ludzi, mających więcej czasu, ale także dla starszych, którzy w ten sposób mogą realizować swoje pozazawodowe pasje.

7. Organizacje pozarządowe działające na terenie Polski to bardzo zróżnicowana grupa podmiotów, od bardzo rozbudowanych po małe podmioty. Przedmiotem ich działań mogą być bardzo różne sfery życia społecznego, od opieki zdrowotnej, po działalność sportową, kulturową, artystyczną. W związku z tym również ich struktura jest niejednolita i dostosowana do potrzeb, wykonywanych zadań i możliwości finansowych. Taki stan skutkuje również w dziedzinie zatrudnienia. Przepisy prawa pozwalają na dużą elastyczność w dostosowywaniu formy zatrudnienia do potrzeb danego podmiotu. W grę wchodzi zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych oraz wolontariatu, którym poświęcono tę pracę. Każdy z tych sposobów ma swoje wady i zalety. Ustawodawca dał jednak organizacjom pozarządowym dużą swobodę wyboru takiego zatrudnienia, które najlepiej będzie dostosowane do ich potrzeb. Ograniczeniem swobody jest zakaz zastępowania umów o pracę, umowami cywilnoprawnymi w warunkach, w których są spełnione wszystkie cechy stosunku pracy. Takie zastrzeżenie odnosi się również do wolontariatu.

⁴² Wyr. SN z 14.12.2009 r., I PK 108/09, M.P.Pr. 2010, nr 7, s. 364-367; wyr. SN z 2.12.2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 152.

⁴³ Art. 46 ustawy z dnia 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

Podsumowanie

Artykuł został poświęcony różnym formom zatrudniania w organizacjach pozarządowych. Polskie prawo pozwala na różne formy zatrudnienia, takie jak: umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, wolontariat. Daje to możliwość elastycznego dostosowania formy zatrudnienia do potrzeb danej organizacji.

Słowa kluczowe: organizacje pozarządowe, zatrudnienie, wolontariat, umowy o pracę, umowy cywilnoprawne.

Summary

This article refers to various forms of employment in non-governmental organizations.

Polish law allows different forms of employment such as: employment contract, civil contract, voluntary service which gives possibility to adapt in a flexible way a form of employment to the needs of given organization.

Key words: employment, non-governmental organization, civil law agreement, voluntary service, contract of employment.

Bibliografia

1. A. Cegielski, *Organizacje pożytku publicznego*, Warszawa 2005.
2. B.M. Ćwiertniak, *Stosunek pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. naukowa K.W. Baran, Warszawa 2013.
4. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*. Warszawa 2002.
5. Encyklopedia samorządu terytorialnego, pod red. M. Stahl, B. Jaworskiej-Dębskiej, Warszawa 2011.
6. A. Gluziński, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*, Warszawa 2005.
7. Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2011.
8. Kodeks pracy. Komentarz pod red. Z. Salwy, Warszawa 2008.
9. J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006.
10. M. Rycak, J. Wratny, *Wolontariat*, [w:] *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz* pod red. M. Rycak, J. Wratny, Warszawa 2011.
11. A. Sobczyk, *Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane*, [w:] *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz* pod red. M. Rycak, J. Wratny, Warszawa 2011.
12. P. Suski, *Stowarzyszenia i fundacje*, Warszawa 2005.
13. K. Walczak, *Umowa o pracę*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. naukowa K.W. Baran, Warszawa 2013.