



# POSZUKIWANIE OSZCZĘDNOŚCI W KADRACH



– CZYLI 43 PROPOZYCJE  
NA TRUDNIEJSZE CZASY



Wydawnictwo  
Wiedza i Praktyka

[www.KadryOnline.pl](http://www.KadryOnline.pl)



## **Poszukiwanie oszczędności w kadrach – czyli 43 propozycje na trudniejsze czasy**

---

Autorzy:

**Anna Martuszewicz**

prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy

**Magdalena Rapacka-Wojdat**

konsultant HRK PARTNERS S.A. Tower Perrin  
Alliance Partner

**Edyta Marońska**

wieloletni specjalista HR

Konsultacja:

**Monika Frączek**

główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Wydawca:

**Aleksandra Krupińska-Kaczmarek**

Kierownik Centrum Wydawniczego Personel

**Beata Rudnicka**

Redaktor

**Szymon Sokolik**

Korekta

**Zespół**

ISBN 978-83-7677-091-8

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2008

**Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.**

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

www.wip.pl

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Skład i łamanie

**Raster studio**

05-071 Sulejówek, ul. Konopnickiej 46, tel. 0 603 59 59 71

## **SPIS TREŚCI**

<b>Część I. Poszukiwanie oszczędności w prawie pracy</b>	<b>2</b>
<u>Odpowiednia umowa o pracę – tańsza przy zwalnianiu</u>	<b>3</b>
<u>Dostosowanie systemu czasu pracy do potrzeb</u>	<b>5</b>
<u>Dotacje, refundacje itp. związane z zatrudnieniem niektórych osób</u>	<b>13</b>
<u>Inne uprawnienia wynikające z przepisów</u>	<b>17</b>
<u>Działania o charakterze organizacyjnym</u>	<b>21</b>
<b>Część II. Poszukiwanie oszczędności poprzez umiejętne zarządzanie zasobami kadrowymi</b>	<b>23</b>
<u>Spróbuj zmniejszyć koszty rekrutacji</u>	<b>23</b>
<u>Usprawnij organizację firmy</u>	<b>26</b>
<u>Motywuuj pracownika (finansowo i pozafinansowo)</u>	<b>31</b>

Oszczędzanie wydatków zawsze było ważne, ale teraz, w dobie światowego kryzysu, staje się priorytetem. Czy można oszczędzić na kadrach? Tak! Proponujemy Ci 37 sposobów na oszczędzenie, ze wskazaniem zalet i wad każdego z nich. Dowiesz się więc:

- jakie możliwości oszczędzania stwarzają przepisy prawa pracy (str. 2),
- jak można oszczędzić dzięki umiejętnemu zarządzaniu zasobami ludzkimi – czyli elementy tzw. miękkiego HR (str. 23).

Nie wszystkie proponowane możliwości dadzą się zastosować w każdym zakładzie. Musisz sam ocenić, które będą przydatne w Twojej sytuacji. Tnij koszty samodzielnie lub pokaż te wskazówki przełożonym! Niech docenią Twoje starania o oszczędność.

# **CZĘŚĆ I. POSZUKIWANIE OSZCZĘDNOŚCI W PRAWIE PRACY**

## **SPOSÓB 1. Zawieranie umów cywilnoprawnych**

Umowy zlecenia i o dzieło pozwalają zaoszczędzić na składkach ubezpieczeniowych. Ale uwaga: jeśli zawierasz je z własnym pracownikiem, są oskładkowane (czyli tego typu umowy nie przyniosą oszczędności).

Jeżeli zaś umowę zlecenia zawierasz z osobą, która nie jest ubezpieczona z innego tytułu, to odprowadzanie składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe jest obowiązkowe, natomiast na ubezpieczenie chorobowe – dobrowolne. Ubezpieczeniu wypadkowemu podlega dana osoba obowiązkowo, jeśli świadczenie wykonywane jest w siedzibie lub w miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę.

Ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowe bez względu na miejsce wykonywania pracy. Najtańsza forma zatrudnienia w ramach umowy zlecenia to zawieranie umów z osobami uczącymi się do 26. roku życia. Osoby te nie podlegają u Ciebie ubezpieczeniom społecznym oraz zdrowotnemu. Nie ma znaczenia, czy studiują w systemie dziennym, wieczorowym, czy zaocznym.

Od umowy o dzieło – poza umową z własnym pracownikiem – nie płacisz składek.

### **ZALETY:**

- Mniej obowiązków związanych z realizacją umów. Nie dotyczą ich ograniczenia wynikające z Kodeksu pracy. Nie musisz np. płacić za nadgodziny, ewidencjonować czasu pracy, udzielać urlopów i świadczeń ochrony socjalnej. Nie trzeba prowadzić akt osobowych i kart ewidencji czasu pracy (oszczędność czasu).
- Możliwość zaoszczędzenia na składkach ZUS.

### **WADY I OGRANICZENIA:**

- W zakresie bhp musisz zleceniobiorcom i wykonawcom dzieła zapewnić takie same warunki jak pracownikom.
- Nie możesz zawierać umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna zostać podpisana umowa o pracę. Narazisz się bowiem na proces o ustalenie istnienia stosunku pracy (może go wytoczyć pracownik lub inspektor pracy) oraz odpowiedzialność za wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł. W przypadku przegranej będziesz też musiał odprowadzić wszystkie zaległe składki.

**§ Podstawa prawna:**

- art. 22 kp,
- art. 627–646, 734–751 Kodeksu cywilnego,
- ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2007 r. nr 11, poz. 74 ze zm.),
- ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. nr 210, poz. 2135 ze zm.).

---

**SPOSÓB 2: Umowa o praktykę absolwencką .**

Z absolwentem, czyli osobą, która ukończyła co najmniej gimnazjum i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30 lat, możesz zawrzeć umowę o praktykę absolwencką, mającą na celu ułatwienie zdobywania doświadczenia i nabywanie umiejętności praktycznych.

Zawierając taka umowę masz mniej obowiązków niż wobec pracownika i możesz mu zapłacić znacznie mniej (maksymalnie dwukrotność minimalnego wynagrodzenia), o ile w ogóle zdecydujesz się płacić. Praktyka może bowiem być również nieodpłatna lub opłacana minimalnie, np. 300 zł za miesiąc praktyki.

 **ZALETY:**

- Umowa może być nieodpłatna lub minimalnie płatna
- Nie płacisz składek na ZUS
- Do umowy mają zastosowanie tylko niektóre przepisy prawa pracy (art. 183a – 183e, 129 § 1, 131 § 1, 132 § 1, 133 § 1, 134, 1517 Kp)

 **WADY I OGRANICZENIA:**

- Umowa może być zawarta najwyżej na 3 miesiące,
- Absolwent nie będzie posiadał doświadczenia niezbędnego do efektywnego wykonywania niektórych prac.

**§ Podstawa prawna:**

- Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. nr 127, poz. 1052).

## **Odpowiednia umowa o pracę – tańsza przy zwalnianiu**

Są umowy o pracę, które pozwalają niekiedy na ograniczenie kosztów, w sytuacji gdy trzeba pracownika zwolnić.

### **SPOSÓB 3. Umowa na czas wykonania określonej pracy**

Zawierana jest na czas wykonania danej pracy, np. do czasu zakończenia budowy obiektu X.

#### **ZALETY:**

- Rozwiązuje się z mocy prawa z chwilą ukończenia zadania, na którego wykonywanie została zawarta. Nie musisz więc z góry przewidywać, kiedy skończy się to zadanie.
- Nie jest wliczana do umów na czas określony, których kolejne zawarcie powoduje, że trzecia umowa powinna być umową na czas nieokreślony.

#### **WADY I OGRANICZENIA:**

- Umowę można wypowiedzieć tylko w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy, a jeżeli zatrudniasz powyżej 20 pracowników, także w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika (zwolnienia grupowe i indywidualne). W innych przypadkach możesz ją rozwiązać tylko za porozumieniem stron lub dyscyplinarnie.

#### **§ Podstawa prawna:**

- art. 25 § 1 kp.

---

### **SPOSÓB 4. Umowa na zastępstwo**

Zawierana jest na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy konkretnego pracownika (który powinien być wymieniony z nazwiska), np. z powodu zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, wychowawczego lub bezpłatnego innego pracownika.

#### **ZALETY:**

- Jest to najbardziej elastyczna umowa o pracę. Rozwiązuje się bowiem automatycznie, z mocy prawa, w dniu powrotu zastępowanego pracownika do pracy, a także wówczas gdy umowa zastępowanego pracownika rozwiąże się (np. z powodu długiej choroby na podstawie art. 53 kp) albo jego nieobecność stanie się nieusprawiedliwiona.
- Umowa nie przedłuża się do dnia porodu, niezależnie od tego, w którym miesiącu ciąży jest pracownica zatrudniona na podstawie umowy na zastępstwo.
- Jeśli zastępca się nie sprawdza, możesz wypowiedzieć umowę, stosując krótki okres wypowiedzenia – 3 dni robocze, niezależnie od czasu trwania umowy. Nie musisz podawać przyczyny wypowiedzenia ani konsultować jego zamiaru ze związkami zawodowymi.
- Umowa na zastępstwo nie jest wliczana do umów na czas określony, których kolejne zawarcie powoduje, że trzecia umowa powinna być umową na czas nieokreślony.

 **WADY I OGRANICZENIA:**

- Krótki okres wypowiedzenia dotyczy również pracownika, który w ciągu 3 dni roboczych może odejść z pracy.

**§ Podstawa prawna:**

- art. 25 § 1 kp.

---

**SPOSÓB 5: zawieranie wielu umów na czas określony  
(w okresie do 31 grudnia 2011 r.)**

Do końca 2011 roku możesz zawierać z tym samym pracownikiem umowy o pracę na czas określony bez ograniczeń, pod warunkiem, że ich łączny okres nie będzie przekraczał 24 miesięcy.

 **ZALETY:**

- Masz możliwość takiego ustalania częstotliwości i okresu umów, które pozwolą na dynamiczne dostosowanie liczby zatrudnionych do aktualnych potrzeb, bez konieczności wypowiedzania umów.
- Żadna z umów zawartych w tym okresie nie przekształci się w umowę na czas nieokreślony.

 **WADY I OGRANICZENIA:**

- Poza ww. zaletami, umowa ta podlega wszelkim rygorom normalnej umowy o pracę.
- Z takich warunków zawierania umów na czas określony mogą skorzystać jedynie przedsiębiorcy.
- Łączny czas trwania umów na czas określony zawieranych do 31 grudnia 2011 r. nie może przekraczać 24 miesięcy licząc już od 22 sierpnia 2009 r. (chyba, że między umowami na czas określony wystąpi 3-miesięczna przerwa).

**§ Podstawa prawna:**

- art. 13, 34, 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. nr 125 poz. 1035).

## **Dostosowanie systemu czasu pracy do potrzeb**

Czasami modyfikacja systemu czasu pracy niekiedy sprawi, że nie będzie konieczne zlecenie pracownikom nadgodzin. W niektórych przypadkach (rzadziej) może też umożliwić zredukowanie zatrudnienia.