



# NIETYPOWY PRACOWNIK

**W**ostatnim czasie zauważa się gwałtowny wzrost zainteresowania w zakresie różnych form zatrudnienia, które oferują większą elastyczność warunków pracy. Powoduje to niestety różnorodność na rynku pracy, która skutkuje brakiem czytelnych zasad co do kwalifikacji typu zatrudnienia. Stąd też mogą pojawić się wątpliwości, czy w danych okolicznościach sprawa, osoba wykonuje pracę jako pracownik podlegający pełnej ochronie gwarantowanej przepisami prawa. Stąd też podstawową kwestią do ustalenia pod kątem przysługujących praw jest, czy dana osoba kwalifikuje się jako pracownik na podstawie umowy o pracę, czy też jako inny wykonawca lub osoba samozatrudniona na podstawie odrębnej umowy zlecenia. Spośród wyżej wymienionych kategorii zatrudnienia, tylko pracownicy (employees) objęci są ochroną prawną gwarantowaną m.in. przepisami ustawy Employment Rights Act 1996. Niemniej, rynek pracy nienormowanej również podlega ocenie pod kątem analizy podstaw zatrudnienia i cech relacji prawnej jej stron. Z oceny tej wynikać może, iż wykonawca ('worker') może zostać uznany za pracownika lub też mogą mu być przyznane określone prawa. Przykładem może tu być rozporządzenie w sprawie ochrony pracowników zatrudnionych na niepełnym lub terminowym etacie – „Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000” i „Fixed-term Employees (Prevention of less Favourable Treatment) Regulations 2002.

Kim jest pracownik nietypowy? Istnieje wiele form nietypowego zatrudnienia, które niekoniecznie muszą być wzajemnie wykluczające się. Niezależnie od formy, prawa jednostki oraz ich ochrona określana są poprzez kwalifikację w ramach jednej z trzech kategorii – pracownik, wykonawca, samozatrudniony.

Pracownik agencyjny to określenie osoby, która zawiera umowę z agencją pracy na świadczenie usług dla klienta końcowego, związanej relacją prawną z agencją. Często pracownicy agencyjni zatrudniani są w celu uzupełnienia braków kadrowych spowodowanych chorobą czy urlopem pracowników stałych klienta końcowego lub w branży budowlanej oraz dla zapewnienia zastępstwa w przypadku nieprzewidzianych okoliczności. Ważne jest by zaznaczyć, iż pracownik agencyjny nie jest pracownikiem klienta końcowego, a jedynie wykonuje na jego rzecz pracę zgodnie z indywidualnym zleceniem agencji. Są jednak przypadki, w których pracownik agencyjny uznany może być za pracownika klienta, jednakże wymaga to szczegółowej analizy

indywidualnych okoliczności sprawy.

Pracownik sezonowy to osoba, która pracuje lub świadczy usługi w sposób nieregularny lub nieformalny, gdzie nie istnieje obowiązek ani zaoferowania ani przyjęcia pracy. Nienormowany charakter tego rodzaju porozumienia może odpowiadać zarówno zatrudniającemu jak i wykonawcy pracy. Jednakże problemem jest to świadomość wykonawcy co do przysługujących mu praw i ich ochrony. Taka forma zatrudnienia często jest stosowana do zadań jednorazowych; w przypadkach gotowości „na zawołanie” to jest na wezwanie pracodawcy w razie dostępności pracy, choć bez obowiązku jej przyjęcia czy też w ramach umów „zero godzinowych” gdzie pracodawca nie gwarantuje pracy i płaci jedynie za pracę rzeczywiście wykonaną. Pracownicy sezonowi często zatrudniani są w branży typowo sezonowej, takiej jak rolnictwo czy turystyka, w branży budowlanej lub tam, gdzie praca jest sporadyczna np. w branży rozrywkowej.

W przypadku pracowników sezonowych, kwestią zasadniczą jest czy można uznać ich za pracowników pomimo charakteru podstaw ich zatrudnienia. Jeśli ustalenia pracy pozostają nieformalne, lecz z czasem przybierają cech regularnych, pracownik taki może wykazywać, iż istnieje ramowa umowa o pracę obowiązująca w czasie, w którym nie świadczy on pracy. Jednakże wciąż pozostaje pytanie, czy istnieje wystarczająca wzajemność zobowiązania w relacji pomiędzy stronami, wymagana w kategorii pracowniczej. Ten wykonawca, który nie jest pracownikiem, może być uznany za osobę zatrudnioną, jeśli wykonuje pracę osobiście na podstawie umowy, przy czym odbiorcą jego pracy nie jest klient w zakresie prowadzonej przez niego działalności.

Kolejną kategorią tzw. pracowników nietypowych są konsultanci, doradcy i osoby samozatrudnione. Przy czym podkreślić należy, iż konsultanci/doradcy często zatrudniani są na zasadzie odrębnego zlecenia, nie umowy o pracę, niemniej są przypadki, w których mogą być uznani jako pracownicy. Kwalifikacja w tym zakresie zależeć będzie od oceny indywidualnych okoliczności sprawy.

W odniesieniu do pośrednictwa pracy, osoba działa jako pośrednik, jeśli dostarcza lub korzysta z pracy pracownika w zakresie objętym regulacją prawną ustawy „Gangmasters (Licensing) Act 2004”. Celem tejże ustawy było ograniczenie zjawiska wykorzystywania pracowników w takich branżach jak

rolnictwo czy przetwórstwo. Ustawa ta wprowadziła system licencyjny przewidując konsekwencje karne w przypadku prowadzenia działalności bez zezwolenia. Procedura uzyskania zezwolenia określona jest w akcie Gangmasters (Licensing Conditions) Rules 2009. Zgodnie z Gangmasters Licensing (Exclusions) Regulations 2013 zezwolenie nie jest jednak wymagane dla pośredników w dostarczaniu pracowników np. w branży sprzedaży detalicznej, cateringu, sprzedaży hurtowej i dystrybucji.

Zwalczanie nieuczciwych praktyk wykorzystywania pracowników przybiera postać formalną albowiem jest to zagadnienie o istotnym znaczeniu społecznym. 12 stycznia 2016 rząd ogłosił swoje stanowisko, w którym potwierdził wprowadzenie czterech głównych propozycji do projektu Immigration Bill 2016. Dotyczy to głównie wzmocnienia procesu, centralizacji uprawnień oraz penalizacji karnej w ramach wdrażania skutecznego systemu zabezpieczeń rynku pracy przed nieuczciwymi praktykami.

Kolejną kategorią pracowników nietypowych są pracownicy zatrudnieni na niepełny etat. Generalną zasadą jest, iż nie mogą być oni traktowani mniej korzystnie od pracowników zatrudnionych na pełny etat. Szczegóły regulacji znajdują się w cytowanym na wstępie rozporządzeniu „Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000. Warte zaznaczenia jest tu, iż do wniesienia sprawy w przedmiocie roszczenia objętego w/w regulacją nie obowiązuje żaden okres kwalifikacyjny.

Jak wynika z niniejszego artykułu, zatrudnienie jest pojęciem złożonym a interpretacja jego okoliczności wymaga niejednokrotnie szczegółowej analizy. Stąd też ważne jest nie tylko dokładne zapoznanie się z umową, którą podpisujemy przed podjęciem pracy, ale również bieżąca obserwacja jej warunków i praktyki.

**Artukuł opracowany przez Katarzynę Woźniak**  
Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)  
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)

**Twój kontakt do kancelarii:**

Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,  
(przy stacji metra Liverpool Street)

Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę

Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,

E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu

skype: eurolexpartners