



# PRACOWNICY 'zero-godzinowi'



**W**obecnych czasach, tzw. umowy "zero-godzinowe" stają się popularną formą zatrudnienia, z uwagi na swą przedmiotową elastyczność. Ten typ umów zdefiniowany jest ustawowo w 'Employment Rights Act' (1996) ('ERA 1996) jako umowa o specyficznych cechach. Mianowicie, na mocy zawartej umowy, pracownik (lub osoba o innym statusie, w zależności od indywidualnych okoliczności sprawy) podejmuje się świadczenia pracy, jeśli zostanie mu ona zlecona przez pracodawcę (to jest warunkowo), przy czym nie ma pewności, iż taka praca będzie dostępna.

Co to oznacza w sensie prawnym? Oznacza to, iż w tego rodzaju umowach nie występuje charakterystyczna dla umów o pracę zasada wzajemności zobowiązań stron; to jest pracodawca nie jest zobowiązany zapewnić pracę a pracownik nie jest zobowiązany ją podjąć. Dlatego też, w większości przypadków, osoba wykonująca pracę w tym trybie nie będzie miała statusu pracownika, w wąskim rozumieniu ustawowym określonym w ERA 1996, to jest nie będzie ona mogła korzystać z szerokiej ochrony prawnej gwarantowanej w/w ustawą. Decyzja generalnie zależy od samego pracodawcy, czy będzie on chciał wprowadzić takie ustalenia kontraktowe, które w sposób wyraźny zapewnią wykonawcy status pracowniczy, czy wręcz przeciwnie, będzie on dążył do takiego ukształtowania relacji, by zminimalizować ryzyko ustalenia w/w statusu. W tej kwestii, w razie sporu, znaczenie ma zarówno litera umowy jak i praktyka.

Wiele kwestii rodzi się w obrębie omawianego typu umów, wskazując na potencjalne trudności związane z praktyką ich stosowania. Niemniej, świadomość ich specyfiki może wspomóc potencjalnych pracodawców w minimalizacji w/w ryzyka.

Jedną z kwestii wspomnianych powyżej jest status osoby wykonującej pracę. Czy jest to pracownik w rozumieniu prawnym, czy też osoba samozatrudniona bądź też wykonująca pracę na innej podstawie niż umowa o pracę? Zazwyczaj tego rodzaju pytanie pojawia się w związku z roszczeniem np. o niesłuszne zwolnienie czy w przedmiocie praw redukcyjnych. Te bowiem wymagają wykazania statusu pracowniczego. W większości przypadków odpada kwestia samozatrudnienia, albowiem do zaangażowania osoby o tym statusie stosuje się zwykle umowy zlecenia.

Kim więc jest pracownik w sensie prawnym. Zgodnie z obowiązującą definicją ustawową ERA 1996, jest to osoba wykonująca pracę wyłącznie na podstawie umowy o pracę, niezależnie od jej formy. Umowa o pracę, a tym samym podstawa do wnioskowania o statusie pracowniczym, ma miejsce wówczas, gdy spełnione są generalnie cztery podstawowe warunki: (1) zobowiązanie do osobistego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy za zapłatą; (2) kontrola pracodawcy; (3) zasada wzajemności zobowiązań stron (pracownik zobowiązuje się wykonać pracę zaoferowaną przez pracodawcę a ten

ostatni zobowiązuje się za nią zapłacić; (4) kompleksowa spójność innych postanowień umowy o pracę z jej naturą.

Czy umowa „zero-godzinowa” będzie uznana za umowę o pracę z wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, zależy będzie od wielu czynników, m.in. intencji stron oraz praktyki jej funkcjonowania. Z pewnością samo nazwanie umowy nie będzie miało charakteru decydującego w tej kwestii. Jednakże należy podkreślić, iż brak zasady wzajemności zobowiązań stron w umowach 'zero-godzinowych' bardziej skłania ku uznaniu, iż nie jest to typowa umowa o pracę. Oznacza to, iż w razie sporu, sąd będzie musiał przeanalizować praktykę jej stosowania, to jest czy rzeczywiście nie było w/w wzajemności, na przykład: ustalona przez pracodawcę rota pociągająca za sobą obowiązek wskazanej pracy w określonych godzinach. Tu znaczenie ma skorelowanie rodzaju pracy z warunkami jej wykonywania, np. możliwość dowolnego ustalania godzin pracy bez ryzyka dla samego przedmiotu pracy lub zobowiązań względem osób trzecich. Podkreślenia wymaga ustalenie, iż pracodawca nie gwarantuje minimalnych godzin pracy. Jeśli pracodawca chce zwiększyć elastyczność co do miejsca i czasu pracy, wówczas powinien to jasno określić w umowie wprowadzając jednocześnie czytelne mechanizmy regularnego informowania pracownika w przedmiocie jak wyżej. Ważne jest również monitorowanie zasad funkcjonowania obowiązującej umowy, ponieważ wraz z upływem czasu może ona zmienić swój charakter, np. stając się umową o pracę. Jeśli więc pracodawca chce uniknąć ryzyka wnioskowania o istnieniu umowy o pracę, powinien on zapewnić m. in. by wykonawcy nie otrzymywali pracy regularnie, tak by nie powstał powtarzalny wzorzec, a kiedy praca jest już oferowana, by godziny pracy różniły się dla kolejnych zleceń.

Niezależnie od tego, czy osoba świadcząca pracę w ramach umowy 'zero-godzinowej' jest pracownikiem czy też pracę wykonuje na podstawie innej umowy (z wyłączeniem samozatrudnienia), ma ona zapewnione określone prawa pracownicze, w takich kwestiach jak m.in. wynagrodzenie na poziomie co najmniej minimalnej płacy, czas pracy, przerwy wypoczynkowe czy uprawnienie do urlopu wypoczynkowego. Co do zapłaty wynagrodzenia za czas pracy, obejmuje on zasadniczo czas poświęcony na wykonywanie pracy, podróży podczas pracy (zazwyczaj pomiędzy zadaniami) czy czas szkoleń. Natomiast nie obejmuje on m.in. czasu dojazdu do i z pracy (np. z domu do pierwszego zadania oraz od ostatniego zadania do domu), chyba, że kontrakt określa inaczej.

Ważnym aspektem umów 'zero-godzinowych' jest transfer na podstawie TUPE 2006. Wynika to z faktu, iż regulacje te inaczej definiują pracownika aniżeli ERA 1996. Pracownikiem jest tu bowiem każ-

dy kto pracuje na podstawie umowy o pracę (contract of services) lub innej umowy, z wyłączeniem umów o świadczenie usług (contract for services). Co za tym idzie, pracownicy 'zero-godzinowi' będą co do zasady korzystać z praw określonych w TUPE 2006, m.in. do informacji i konsultacji w przedmiocie proponowanego transferu, automatycznego transferu umów oraz ochrony przed zmianami umów związanych z transferem. Jednakże, co warto jest podkreślić, osoby nie posiadające statusu pracownika w sensie wąskim, to jest wg definicji ERA 1996, nie będą mogły dochodzić ochrony w przedmiocie niesłusznego zwolnienia z przyczyn związanych z transferem.

Kolejnym ważnym aspektem omawianych umów, jest nieskuteczność a tym samym niewykonalność klauzul zabraniających pracownikom wykonywania pracy na rzecz innego pracodawcy lub uzależnianie tego od zgody danego pracodawcy. Zagadnienie to wiąże się z ochroną prawną przed doznaniem uszczerbku / niesłusznym zwolnieniem w przypadku dochodzenia przez pracodawcę przestrzegania w/w klauzul, zgodnie z 'Exclusivity Terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations' (2015) wydanych na podstawie ustępu 27B ustawy ERA 1996.

Podsumowując, umowy 'zero-godzinowe' są wygodną formą angażu osób bez wymogu zagwarantowania pracy. Z uwagi na swą wrodzoną elastyczność, są szczególnie popularne w niektórych sektorach zatrudnienia, czasem stanowiąc tańszą alternatywę do korzystania z usług pracowników agencyjnych. Elastyczność czasu pracy stanowi również walor dla tych pracowników, którzy z różnych przyczyn nie chcą lub nie mogą pracować w ściśle ustalonych godzinach pracy. Każda ze stron musi mieć świadomość tego, iż z uwagi na brak zasady wzajemności zobowiązań, tak pracodawca nie musi zagwarantować pracy jak i pracownik nie musi jej przyjąć do wykonania, gdy zostanie mu ona zaoferowana. To ostatnie wiąże się z pewnego rodzaju ryzykiem po stronie pracodawcy, iż z uwagi na brak odpowiedniej siły roboczej nie będzie on mógł wypełnić swe zobowiązania wobec osób trzecich.

Wybór danego typu umowy do określonego rodzaju relacji prawnej wymaga rozważenia i znajomości przynajmniej podstawowych zasad ich dotyczących.

**Artykuł 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