



UMOWNE wariacje

Obecnie w miarę popularną formą zatrudnienia jest tzw. umowa „zero-godzinowa”, a to z uwagi na swą elastyczność. Stanowić ona może walor tak dla pracownika jak i pracodawcy. Ten specyficzny rodzaj umowy określony jest w Ustawie o Prawach Pracowniczych z roku 1996. Mianowicie, na jej mocy pracownik (lub osoba o innym statusie, w zależności od indywidualnych okoliczności sprawy) podejmuje się świadczenia pracy, jeśli takowa zostanie mu zlecona przez pracodawcę. Zwróćmy tu szczególną uwagę na słowo „jeśli” albowiem za nim kryje się element niepewności czy praca w ogóle będzie.

Co to oznacza w sensie prawnym? Oznacza to, iż w tego rodzaju umowach nie występuje charakterystyczna dla umów o pracę zasada wzajemności zobowiązań stron - pracodawca nie jest zobowiązany zapewnić pracę a pracownik nie jest zobowiązany się jej podjąć. Dlatego też, w większości przypadków, osoba wykonująca pracę na tej podstawie nie będzie miała statusu pracownika, według definicji ustawowej zawartej w cytowanej wyżej Ustawie. A to oznacza, co do zasady, iż osoba taka nie będzie ona mogła w pełni korzystać z zagwarantowanej ustawowo ochrony prawnej. 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 wyraźna treść 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 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 wzamian za zapłatę; (2) kontrola pracodawcy; (3) zasada wzajemności zobowiązań stron (pracownik zobowiązuje się wykonać pracę zaoferowaną przez pracodawcę a ten ostatni zobowiązuje się dać i 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 stawienia się do pracy i jej wykonania wg określonych instrukcji i 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 tu minimalnego wymiaru 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 wyżej cytowana Ustawa. Pracownikiem jest tu bowiem każdy 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 w związku z transferem. Jednakże, co warto jest podkreślić, osoby nie posiadające statusu pracownika w sensie wąskim, to jest wg definicji w/w Ustawy z roku 1996, nie będą mogły dochodzić swych roszczeń 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 cytowanej wyżej Ustawy z roku 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 swych zobowiązań wobec osób trzecich. Ryzyko to jednak jest niejako łagodzone przez fakt, iż osoba świadcząca pracę nie jest pracownikiem sensu stricto, wobec czego nie może korzystać z szerokiej ochrony prawnej przysługującej tym, którzy zatrudnieni są na podstawie typowej umowy o pracę.

Podpisanie jakiegokolwiek umowy wymaga dobrej znajomości jej treści. Podpis bowiem nie jest zwykłym, nic nieznaczącym ruchem ręki. To akt stanowiący wyraźne potwierdzenie faktu zapoznania się i zrozumienia treści danego dokumentu. Dlatego też późniejsze tłumaczenie, iż wprawdzie podpisało się umowę ale coś było niezrozumiałe lub co gorsza nieakceptowalne, co do zasady nie uwolni podpisującego od skutków jej zawarcia.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



EURO LEX
PARTNERS

Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu