



ZERO godzin POD OCHRONĘ

Temat umów zero godzinowych jest ostatnio przedmiotem gorącej dyskusji. Całkiem niedawno odbyła się demonstracja przed Sądem Najwyższym w Londynie, której uczestnicy głośno protestowali przeciwko nadmiernemu wykorzystywaniu osób zatrudnionych w tym trybie, bez gwarancji pracy i przychodu. Wzrost niezadowolenia nie pozostaje jednak bez odpowiedzi. Ustawodawca pracuje nad wprowadzeniem istotnych zmian w zakresie szeroko rozumianego prawa pracy. Jako punkt wyjścia stawia się ustalenie czytelnego zakresu pojęcia 'statusu pracowniczego'. Na chwilę obecną sytuacja osób świadczących pracę w omawianym trybie jest niejasna i wzbudzająca liczne wątpliwości prawne. Czy mamy do czynienia z pracownikiem czy też zależnym lub niezależnym wykonawcą? Jakie są czynniki determinujące odpowiedź?

W obecnych czasach pracodawcom zależy na zawiązaniu elastycznych relacji odpowiadających ich potrzebom oraz wymogom rynku. Obserwuje się dramatyczny wzrost trendu angażowania niezależnych wykonawców i/lub zawierania umów zero lub krótko- godzinowych, bez gwarancji stałej pracy. Intencją zlecających pracę w tym trybie jest wyłączenie właściwości ustawy „Employment Rights Act 1996” („ERA 1996”). W praktyce oznacza to pozbawienie tych osób należytej ochrony prawnej, takiej jaka przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Przedmiotem krytyki jest sytuacja tych osób, które wprawdzie zatrudnione są na podstawie umowy zero godzinowej, ale które w praktyce pracują regularnie przez dłuższy okres czasu (sprawa: Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd and others 2012). Na „papierze” nie mają gwarancji pracy, w praktyce wykonują ją tak samo jak pracownicy zatrudnieni na podstawie typowej umowy o pracę. Różnica jest taka, iż z powodu tego „papieru” mogą nie przysługiwać im określone prawa pracownicze. Oczywiście w razie sporu sądowego, ten będzie analizował i brał pod uwagę realia zatrudnienia, całokształt okoliczności, w tym intencje stron, a nie tylko to, co zapisane jest w tytule lub warunkach umowy. Chodzi zatem o ustalenie prawdziwych warunków

wzajemnego porozumienia stron (sprawa: Autoclenz Ltd v Belcher and others 2011). Jeśli osoba zatrudniona na podstawie omawianej umowy nie jest samozatrudniona, wówczas przysługują jej określone prawa, takie jak prawo do minimalnej stawki godzinowej, płatnego urlopu, limitu i przerw w pracy czy ochrony przed dyskryminacją prawną.

Jak wspomnieliśmy, w związku z rosnącym i uzasadnionym niezadowoleniem społecznym, prowadzone były intensywne prace rządowe zmierzające do poprawy sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umów 'zero godzinowych'. W wyniku reformy pod kierownictwem Matthew Taylora wprowadzono następujące, nowe prawa i korespondujące z nimi obowiązki zatrudniającego. A mianowicie, z mocą od 6 kwietnia 2019, osoby zatrudnione na podstawie omawianych umów, które nie są samozatrudnione, będą miały prawo do otrzymywania odcinków płac ('paylips'), z których jasno będzie wynikać informacja o ilości przepracowanych i zapłaconych godzin pracy. Podobnie, choć z mocą od kwietnia 2020, z prawem do otrzymania pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia. Podmiot zatrudniający

będzie musiał wydać taki dokument przed lub w pierwszym dniu pracy. Jedną z ważniejszych rekomendacji zespołu Taylora było ustalenie prawa do stałej umowy po upływie 26 tygodni pracy. W grudniu 2018 rząd opublikował Plan obejmujący strategię wprowadzania fundamentalnych zmian, włączając w to w/w prawo. Rozważano również propozycję zwiększenia minimalnej stawki celem zbilansowania braku gwarancji godzin pracy, ostatecznie jednak odstąpiono od tego rozwiązania. Jak widać powyżej, rząd poparł wprowadzenie prawa do stałej umowy gwarantującej godziny pracy. Zmiana ta ma istotne znaczenie z punktu widzenia szeroko rozumianej ochrony praw pracowniczych, w tym ochrony przed niesłusznym zwolnieniem, przy spełnieniu ściśle określonych warunków ustawowych.

Celem podjętej reformy jest zapewnienie czytelności i spójności obowiązujących rozwiązań prawnych. W odpowiedzi na rosnący sprzeciw wobec partykularnych interesów pracodawców, realizowanych między innymi poprzez ukrywanie prawdziwej natury relacji prawnej, proponowane zmiany okazały się konieczne dla skutecznej ochrony interesów pracowniczych.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu