

Umowa o dzieło na wymuszoną prośbę

- Rośnie liczba firm niechętnych umowom etatowym
- O prawa pracownicze nie dbają instytucje publiczne
- Przetargi wygrywają ci, którzy zatrudnią bez ZUS

TOMASZ ZALEWSKI

– Pracowałem dla firmy ochraniającej obiekty Prokuratury Generalnej. Nie dość, że robiłem to na umowę o dzieło, to jeszcze musiałem podpisać oświadczenie, że rezygnuję z umowy o pracę – skarży się jeden z pracowników.

– To klasyczna sytuacja, że firma ochroniarska chce, aby pracownik składał oświadczenie, że nie jest zainteresowany podpisaniem umowy o pracę albo wręcz prosi o zawarcie z nim umowy cywilnoprawnej. To się po prostu opłaca – mówi Paula Brzezińska, organizatorka związkowa NSZZ „Solidarność”.

Tanie państwo

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że **w ostatnich latach nasila się zjawisko podpisywania umów o dzieło tam, gdzie powinna być zawarta umowa o pracę**. W 2007 r. takie nieprawidłowości inspektorzy ujawnili w 3,9 proc. kontrolowanych firm, w latach 2008 – 2009 odsetek ten zwiększył się i wynosił odpowiednio 8 i 9,3 proc. (skontrolowano ok. 20 tys. firm).

Paradoksalnie do wyzysku i pozabawiania ludzi świadczeń pracowniczych w znacznym stopniu rękę przykładają państwo. Państwowych instytucji nie obchodzi, jakie warunki pracy mają osoby, które pilnują ich mienia. Jedynym kryterium decydującym o wyborze oferty jest cena. Tak właśnie było w przetargu na ochronę obiektu Prokuratury Generalnej. Ciężce składkę zaś pozwala zaoferować najniższe stawki.

– Instytucje publiczne, z ZUS na czele, korzystają z usług firm łamiących prawo pracy, tłumacząc się troską o budżetowe pieniądze. Zapominają jednak, że ci ludzie za kilka lat z tytułu braku ubezpieczeń będą z tego budżetu brać pomoc, zasiłki i inne świadczenia – tłumaczy Paula Brzezińska.

W większości wypadków pracownicy nie są zainteresowani spieraniem się i walką o etat. Obawiają się, że wtedy stracą źródło utrzymania. Owszem, zdarzają się wygrane sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale w przeważającej większości są one wszczynane po ustaniu zatrudnienia, zmianie pracodawcy – mówi Brzezińska.

Oświadczenia składane pracodawcy o braku zainteresowania eta-

+OPINIA

Tadeusz Jan Zajac

główny inspektor pracy



MONIKA STAROWIEJSKA

Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę, nasila się. Inspekcja Pracy wnikliwie je monitoruje i zwalcza, korzystając z posiadanych w tym zakresie uprawnień. Największe efek-

tem nie zamykają drogi do skutecznego rozstrzygnięcia sporu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Odroczone spory

– Sąd bada przede wszystkim autentyczną wolę stron podczas zawierania umowy. Wystarczy, że pracownik powie, iż firma zmusiła go do podpisania oświadczenia pod groźbą rezygnacji z usług, i już dokument jest niewiele wart – mówi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat z **Kancelarii Prawa Pracy Bartłomieja Raczkowskiego**.

To samo dotyczy sformułowań, które mają pozbawić umowę o dzieło cech charakterystycznych dla sto-

DLA „RZ”

ty przynosi kierowanie przez inspektorów wystąpień do pracodawców o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę. Coraz częściej jednak bywa, i jest to zjawisko nowe, że osoby zainteresowane nie życzą sobie naszej interwencji, gdy inspektor stwierdzi, że należy z nimi zawrzeć umowę o pracę. Przychodzą dopiero wtedy, kiedy druga strona nie dotrzyma warunków umowy. Uważam, że problem dojrzał już, by stać się przedmiotem rozważań i poważnych dyskusji na forum Komisji Trójstronnej.

sunku pracy. Chodzi o zwroty, w których wykonawca zobowiązuje się wykonać dzieło bez podporządkowania, na własne ryzyko i odpowiedzialność. – Pracodawcę pogrąża już to, że ochronę świadczy się na podstawie umowy o dzieło, która jest w tym wypadku niewłaściwa. Poza tym sąd, pytając np. o swobodę wyboru godzin pracy i miejsca jej świadczenia, bardzo szybko zdola ustalić, że strony wiązał stosunek pracy – dodaje **Bartłomiej Raczkowski**.

Jego zdaniem takie zapisy w umowach i oświadczeniach trochę komplikują sprawę i zniechęcają do wyświadczenia roszczeń, nie są jednak barierą, której zdecydowany na spór pracownik nie pokona. ■