

Zlecenie jak etat. Czy o to chodzi?

PROBLEM Ustawodawca zrównuje zleceniobiorców z pracownikami. Legalizuje tym samym **umowy cywilnoprawne przypominające stosunek pracy**

Zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych ustawodawca ostatnio co chwilę funduje zmiany w prawie, a w kolejce czekają nowe uprawnienia w postaci 12-złotowej stawki za godzinę pracy oraz możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych i ochrony prawnej działaczy organizacji zakładowej.

Zmiany te powodują, że powoli zacierają się różnice między zatrudnieniem na umowie o pracę i cywilnoprawnej, a eksperci spierają się, jakie wywoła to skutki. Część z nich uważa, że czeka nas spadek popularności kontraktów cywilnoprawnych (wzrośnie bowiem liczba obowiązków zleceniodawcy). Inni – wręcz przeciwnie – twierdzą, że umowy te pozostaną nadal popularne, i to na dodatek w nowej, quasi-pracowniczej odsłonie.

Rzeczywiście istnieje niebezpieczeństwo, że gdy umowa-zle-

cenie przestanie być brzydszą siostrą umowy o pracę, ugruntuje się pozycja kontraktów cywilnych na rynku pracy. Pytanie, czy i jak wpłynie to na orzecznictwo sądów. Te przecież kwestionują zatrudnienie cywilnoprawne przypominające stosunek pracy.

Czy zatem kierunek, który obrał ustawodawca, jest prawidłowy? Zwolennicy zmian, jak Agata Mierzwa, adwokat w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka, podkreślają, że mogą one zapobiec patologicznemu nadużywaniu tych umów w zatrudnieniu pracowniczym.

– Niebezpieczne byłyby dopiero próby rozszerzania nowych rozwiązań ustawowych na typowo cywilne umowy-zlecenia, w których zlecenie nie jest wykonywane w miejscu i czasie wyznaczonym przez zleceniodawcę ani pod jego kierownictwem. Zastanawiające jest zatem, że projekt ustawy do-

tyczący wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia dla zleceniobiorców rezygnuje z tej części definicji, która mówi o kierownictwie, i uzależnia stosowanie minimalnego wynagrodzenia tylko od wyznaczania miejsca i czasu wykonania zlecenia.

Zdaniem adwokat proponowane zmiany nie powinny spowodować też w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym ustalania istnienia stosunku pracy w miejsce zatrudnienia cywilnoprawnego, bo zgodnie z orzecznictwem SN dopiero świadczenie pracy podporządkowanej, rozumianej jako triada: miejsce – czas – kierownictwo, przesądza o ustaleniu istnienia stosunku pracy, co potwierdza m.in. wyrok SN z 8 lipca 2009 r., sygn. akt I UK 43/09.

Wśród ekspertów sceptycznie nastawionych do projektów nowych regulacji przeważają postu-

laty zmian systemowych, a nawet przebudowania modelu ochrony prawnej pracy, która miałaby przysługiwać niezależnie od podstawy zatrudnienia. Dziś bowiem uprawnienia pracownicze często pozostają na papierze, także gdy chodzi o zatrudnienie w ramach stosunków pracy. W małych firmach zatrudniających do 9 osób stosowanie kodeksu pracy to często fikcja, o czym świadczą kontrole PIP. Można więc zadać pytanie, czy skoro już ustawodawca chce zagwarantować zleceniobiorcom uprawnienia pracownicze, to czy nie powinien wcześniej zlikwidować patologii związanych z kodeksem pracy? Co z tego, że ludzie mają etaty, skoro nie mogą liczyć na wynikające z nich uprawnienia? Co z tego, że formalnie przyznamy zleceniobiorcom część praw pracowniczych, jeśli w praktyce może to nie funkcjonować?