



Brylantowa umowa lepsza niż żadna

Najednej z międzynarodowych konferencji prawniczych wybitna kwestionarka warszawska, specjalistka od prawa pracy adwokat Agnieszka Fedor uczestniczyła w panelu dyskutującym właśnie kwestie elastycznych form zatrudnienia przed kilkudziesięciuosobową widownią złożoną z prawników specjalistów od prawa pracy z Europy i świata. Mówiąc o niepracowniczych formach zatrudnienia, wspomniała, że w Polsce potocznie określa się je zbiorczym mianem „umów śmieciowych”. Wywołało to natychmiastową reakcję widzów i czyjś oburzony głos, że jak można określać te umowy „śmieciowymi” – są to przecież umowy „brylantowe”. Brylantowe dlatego, że dzięki nim setki tysięcy ludzi mają pracę.

O niepracowniczych umowach nie można myśleć tylko w kontekście tego, że nie gwarantują pracującym wszystkich praw pracowniczych. Trzeba myśleć o nich również w kontekście tego, że pozwalają zwłaszcza drobnym przedsiębiorcom tworzyć miejsca pracy.

Jest z tym podobnie jak z płacą minimalną. Podwyższanie płacy minimalnej nie zwiększa ilości pieniędzy u przedsiębiorców. Jeżeli kogoś nie stać na zapłatę wynagrodzenia rzędu np. 2 tys. zł, to nie będzie go płacił dlatego, że do takiej kwoty podwyższa się płacę minimalną. Osobę zatrudnioną przesunie z umowy o pracę na umowę cywilną, gdzie płaca minimalna nie obowiązuje.

Złoty środek

Oczywiście, idealnym rozwiązaniem jest, aby z umowy o pracę mogła korzystać jak najszersza grupa pracujących. Sytuacja w Polsce nie jest jednak zła. Według znanych mi szacunków umowy niepracownicze ma mniej niż 10 proc. pracujących. W tej grupie jest na pewno wiele przypadków, w których umowa niepracownicza, zlecenie czy o dzieło została wybrana prawidłowo, a nie w celu uniknięcia umowy o pracę. Ma to miejsce wówczas, gdy osoba pracująca pracuje samodzielnie



BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI

Nieprawidłowości ograniczy tylko wyrównanie zasad dla wszystkich umów. Nie może ono jednak polegać na dociążeniu kontraktów. Potrzebny jest kompromis – pisze prawnik.

nie, poza organizacją podmiotu zatrudniającego, nie podlega kierownictwu i bieżącemu nadzorowi. Można więc pokusić się o szacunek, że do obejścia prawa dochodzi prawdopodobnie w 5–7 proc. przypadków.

Jedyna droga do ograniczania nieprawidłowości to droga poprzez wyrównanie zasad dla wszystkich pracujących, niezależnie od umowy. Wyrównanie to nie może polegać jednak tylko na dociążaniu umów cywilnych do poziomu umowy o pracę. To spowodowałoby wypchnięcie dużej grupy pracujących całkowicie do szarej strefy – osób pracujących bez żadnej umowy i otrzymujących pieniądze „pod stołem”.

Wyrównywanie zasad dla wszystkich rodzajów umów powinno być więc kompromisem między sformalizowaną i kosztowną umową o pracę a elastycznymi umowami zlecenia i o dzieło. Umowy o pracę trzeba by więc nieco odciążyć, a pozostałe umowy nieco dociążyć. Od razu muszę obronić się przed zarzutem proponowania pomniejszenia praw pracowniczych.

Umowy o pracę można odciążyć i uatrakcyjnić bez obniżania pracowniczych uprawnień.

Najwięcej do zrobienia jest w zakresie czasu pracy. Obowiązuje wciąż XIX-wieczny system rejestrowania czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek na piśmie odnotowywać godzinę i minutę rozpoczęcia i zakończenia

pracy każdego pracownika (są od tego mało znaczące w praktyce wyjątki). Jest to bardzo dolegliwy obowiązek biurokratyczny niemający w dzisiejszych czasach żadnego sensu. W praktyce jest to też przepis całkowicie fikcyjny. Jest prawie w ogóle nieprzestrzegany. Panuje niepisana zgoda pracodawców, pracowników i PIP na fikcyjne wpisywanie ośmiu godzin dziennie – np. od godz. 8 do 16 bez rozdrabniania się na to, czy danego dnia pracownik przyszedł o 7:55 czy 8:07. W praktyce ewidencji odnotowuje się dopiero bardziej znaczące przypadki pracy nadliczbowej. Powinno być możliwość uzgodnienia między pracodawcą i pracownikiem, że pracodawca nie musi śledzić godzin nadliczbowych pracownika i płacić za nie osobno w zamian za ustalony „ryczałt za nadgodzinę”. Od razu zaznaczam, że istniejący obecnie w kodeksie pracy ryczałt nie ma praktycznego znaczenia ze względu na ograniczenia jego stosowania.

Związki zawodowe poza zakładem

Do umów o pracę zniechęca kształt ruchu związkowego w Polsce. Od razu trzeba wyjaśnić, że podawane ostatnio w prasie szacunki, że do związków zawodowych należy ok. 10 proc. pracowników, bardzo wprowadzają w

błąd. Trzeba bowiem pamiętać, że w Polsce organizacja związkowa, która istnieje w zakładzie, reprezentuje wszystkich pracowników niezależnie od tego, ile się do niej zapisało. W praktyce więc na przykład w 500-osobowym zakładzie, w którym istnieje organizacja związkowa licząca 50 członków, stopień uzwiązkowienia nie wynosi 10 proc., ale 100 proc., ponieważ organizacja ta reprezentuje wszystkich zatrudnionych niezależnie od tego, czy zapisali się do związku.

Ruch związkowy w Polsce został ustawowo zorganizowany w taki sposób, że związek zawodowy otrzymał ustawowy monopol na reprezentowanie interesów pracowniczych bez konieczności wylegitymowania się mandatem demokratycznym. Na przykład przewodniczący związku zawodowego liczącego 15 osób, wybrany przez tę piętnastkę, ma ustawowe uprawnienie do wypowiadania się w imieniu całej załogi, która może liczyć np. 1 tys. osób. Zdarza się, że związki tworzone są przez grupki pracowników o szczególnych interesach, niereprezentatywnych dla interesów całej załogi. Zdarza się, że interesy załogi w negocjacjach ze związkami zawodowymi reprezentowane są przez pracodawcę. Jest on bowiem zainteresowany uzyskaniem zadowolenia i zaangażowania wszystkich pracowników, co czasami wymaga zwalczania związkowych postulatów korzystnych tylko dla grupki skupionej w związku. Ten ustawowy monopol na władzę połączony jest z ogromnymi osobistymi przywilejami dla działaczy związkowych, którzy tę władzę sprawują. System ten sprzyja tworzeniu się kasty – nomenklatury związkowej wyposażonej w luksusowe przywileje, których utrzymanie nie zależy od poparcia większości załogi. Odrywa to tę kastę od interesów bazy społecznej. Bardzo często osoby te są też merytorycznie nieprzygotowane do uczestnictwa w skomplikowanym procesie tworzenia wewnętrznych aktów prawnych. Lekarstwem na tę sytuację byłoby „wyprowadzenie związków z zakładów”, stworzenie sytuacji, w której pracownicy mogliby zwrócić się do profesjonalnych, eksperckich związków zawodowych działających na zewnątrz zakładu pracy o reprezentację ich wobec pracodawcy.

Kolejną ważną sferą, która wypycha pracujących ze sfery kodeksowej, są niesłychanie rozbudowane przepisy ochronne. Przede wszystkim są one pozbawione logiki, ponieważ przewidują ochronę absolutną, a nie merytoryczną. Dłaczego np. pracodawca nie może zwolnić pracownika podczas zwolnienia lekarskiego, jeżeli właśnie się dowiedział o przypadkach naruszenia przez niego obowiązków. Ochrona chorobowa powinna służyć temu, że nie można pracownika zwol-

nić ze względu na chorobę. Ochrona działacza związkowego powinna polegać na tym, że nie można go zwolnić ze względu na prowadzenie działalności związkowej. Dłaczego nie można go zwolnić, jeżeli źle pracuje? To samo dotyczy wszystkich chronionych grup, których jest bardzo wiele. Dostanie się do którejś z kategorii chronionych jest równoznaczne ze zdobyciem „licencji na niepracowanie”. Chroniony pracownik nie może być rozliczony ze złej pracy. Ochrona powinna przysługiwać tylko z tytułu jej nabycia.

Zlecenie z nadgodzinami

Nie byłbym więc wcale przeciwnikiem, aby np. wprowadzić ochronę przed zwolnieniem dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnych, jeżeli ochrona ta dotyczyłaby tytułu ich wprowadzenia – np. kobiety w ciąży nie można zwolnić ze względu na ciążę, ale można ją zwolnić, jeżeli źle pracuje. Nie byłbym przeciwnikiem wprowadzenia nadgodzin dla pracujących na zlecenie, ale pod warunkiem iż możliwe byłoby uzgodnienie między firmą a pracującym ryczałtu, który nie mógłby być potem przez niego podważany, i oczywiście bez staroświeckiej ewidencji godzin i minut.

Opowiadam się za koncepcją prof. Arkadiusza Sobczyka wprowadzenia jednolitego systemu praw dla wszystkich pracujących, niezależnie od umowy, jeżeli praca jest podstawowym źródłem ich utrzymania i wykonują ją dla jednego podmiotu. System taki ma być jednak kompromisem między sformalizowaniem umowy o pracę a elastycznością umów cywilnych.

Umowy o pracę nie da się obronić zniechęcaniem do innych umów. Zniechęceni nie przejdą bowiem na grunt kodeksowy, ale wyjdą do strefy całkowicie bezumownej. Umowa o pracę musi obronić się sama przez podniesienie swojej atrakcyjności, likwidację formalności i biurokracji, która nikomu nie służy. Może się to odbyć bez zmniejszania uprawnień pracowniczych.

Nakreślona powyżej wizja, za którą wydaje się opowiadać coraz więcej specjalistów, wymaga jednak głębokiej reformy całego ustawodawstwa pracy. Nie da się jej realizować kolejnymi punktowymi nowelizacjami kodeksu pracy. Wymaga powołania kompetentnej komisji kodyfikacyjnej obejmującej świat nauki i praktyki oraz reprezentacje obu stron dialogu społecznego. Nie mam nadziei, że w obecnej sytuacji politycznej, w której wszystkie partie ścigają się w propozycjach populistycznych, taki skomplikowany prawnie i politycznie i projekt jest możliwy. ©