

Umowy cywilnoprawne i przymusowe samozatrudnienie – prekariat jako nowy problem polskiego rynku pracy

Zarys sytuacji:

W Polsce możliwe jest świadczenie pracy w dwóch formach: zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego. W zależności od formy zatrudnienia zróżnicowana jest ochrona trwałości umowy, odpowiedzialność wykonującego pracę, jak i jego bezpieczeństwo socjalne wynikające z podlegania ubezpieczeniom społecznym. Pierwszą z form, **zatrudnienie pracownicze**, reguluje Kodeks Pracy oraz rozporządzenia wchodzące w zakres prawa pracy. Polega ona na zawarciu stosunku pracy poprzez najpopularniejszą umowę o pracę, ale też powołanie, mianowanie, wybór, czy spółdzielczą umowę o pracę¹.

Polskie prawo pracy dokładnie określa przesłanki istnienia (cechy) stosunku pracy. Są to:

- Podporządkowanie pracownika pracodawcy – zatrudniona osoba wykonuje pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Pracownik nie kształtuje dobrowolnie swoich zadań, lecz wykonuje polecenia pracodawcy.
- Odpłatność wykonywanej pracy – w umowie określone musi być wynagrodzenie dla pracownika za wykonywaną pracę.
- Praca wykonywana jest osobiście przez pracownika – nie może on w ramach swojej umowy zlecić osobie trzeciej wykonania swojej pracy.
- Praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – zobowiązuje to pracodawcę do przygotowania stanowiska pracy dla pracownika, w którym ten ma obowiązek się stawić. Wymiar czasu pracy (np. pełen etat, pół etatu) i godziny pracy powinna określać zawarta umowa.

¹ Przy nawiązaniu stosunku pracy na podstawie **powołania** pozostawia się organowi powołującemu swobodę w doborze osób, którym powierza się na ogół stanowiska kierownicze, np. skarbnika gminy powoływanego przez burmistrza, dyrektora firmy. Poprzez **mianowanie** zatrudniani są przede wszystkim urzędnicy lub nauczyciele. Stosunek pracy poprzez **wybór** zawiera się z osobami wybranymi w wyborach, np. z wójtem, burmistrzem, starostą, a **spółdzielczą umowę o pracę** z członkami spółdzielni.

Co więcej, w stosunku pracy ryzyko jej wykonywania obciąża pracodawcę. Wynika to z założenia, że pracownik jako słabsza strona umowy powinien podlegać większej ochronie prawnej aniżeli pracodawca.

Świadczenie pracy na podstawie tego rodzaju umów ma szereg korzyści dla pracownika. Przede wszystkim Kodeks Pracy reguluje prawnie wiele aspektów, które mają na celu ochronę pracownika, tzn. reguluje czas pracy, okresy wypowiedzenia umowy, rozliczenia ulopów, nadgodziny. Przepisy te zatem chronią pracownika przed przepracowaniem, zwolnieniem z dnia na dzień, oraz dają prawo do wypoczynku. Oprócz tego z tytułu odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne pracownik lub pracownica może korzystać z publicznej ochrony zdrowia, płatnego zwolnienia chorobowego, urlopów związanych z wychowywaniem dziecka, oraz oszczędzania na emeryturę w publicznym systemie emerytalnym. Zatrudnienie pracownicze charakteryzuje się zatem stosunkowo wysokim stopniem bezpieczeństwa i stabilności, a w perspektywie społecznej zapewnia odpowiednie warunki do założenia rodziny.

Drugą formą świadczenia pracy jest **zatrudnienie niepracownicze**, opierające się na przepisach prawa cywilnego. Najpopularniejszymi umowami są umowa o dzieło i umowa o świadczenie usług powszechnie określana umową zlecenie. Zawarcie tych umów prowadzi do powstania relacji cywilnoprawnej, która nie podlega ochronie przewidzianej dla stosunku pracy. Zatrudnienie niepracownicze występuje najczęściej, gdy firma nie planuje zatrudnić pracownika, ale ma do powierzenia wykonanie określonych zadań i czynności.

Przede wszystkim, w odróżnieniu od stosunku pracy, w umowach cywilnoprawnych wykonawca/zleceniobiorca („pracownik”) nie jest podporządkowany podmiotowi powierzającemu wykonanie określonych zadań/zleceniodawcy („pracodawcy”). Jednocześnie wykonawcy umów cywilnoprawnych pozbawieni są ochrony i wielu uprawnień pracowniczych, jakie przysługują osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, obejmujących m.in. urlopy wypoczynkowe i związane z wychowywaniem dziecka (macierzyński, rodzicielski, ojcowski, wychowawczy), płatne nadgodziny i okresy wypowiedzenia o ustalonej długości.

Tabela 1. Porównanie najpopularniejszej formy zatrudnienia pracowniczego i najpopularniejszych form zatrudnienia niepracowniczego

Rodzaj umowy	Umowa o pracę	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Regulacja prawna	Kodeks Pracy	Kodeks Cywilny	Kodeks Cywilny
Czas trwania umowy	na okres próbny na czas określony (w tym na zastępstwo) na czas nieokreślony	nie podlega żadnym ograniczeniom czasowym	nie podlega żadnym ograniczeniom czasowym
Składki ZUS	obowiązkowe: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, chorobowe	obowiązkowe: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne dobrowolne: chorobowe	brak obowiązku odprowadzania składek
Urlop	20 dni – gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat 26 dni – gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat urlop macierzyński – tak	brak urlopu (chyba, że ujęte jest to w umowie) urlop macierzyński – nie	brak urlopu urlop macierzyński – nie
Okres wypowiedzenia	okres próbny: 3 dni – przy zatrudnieniu do 2 tygodni; 7 dni – przy zatrudnieniu ponad 2 tygodnie; 14 dni – przy zatrudnieniu na 3 miesiące; czas określony i nieokreślony: 14 dni – przy zatrudnieniu krótszym niż 6 miesięcy; 1 miesiąc – przy zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące – przy zatrudnieniu co najmniej 3 lata	może być rozwiązana za wypowiedzeniem w każdym czasie, przez każdą ze stron (art. 746)	wygasa po wykonaniu dzieła i zapłacie należności możliwość odstąpienia od umowy w każdym czasie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Zeszyt informacyjny: Rodzaje umów przy podejmowaniu zatrudnienia*, 2016, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie

Obecnie w Polsce nagminnie nadużywane jest stosowanie umów cywilnoprawnych. Przyczyn tego stanu można upatrywać w dążeniu przedsiębiorstw do zwiększenia elastyczności zatrudnienia i zmniejszenia kosztów zatrudnienia. Chodzi tu przede wszystkim o łatwość przeprowadzania zwolnień, np. pracodawcy zatrudniając kogoś w oparciu o umowę cywilnoprawną nie muszą zachowywać długiego, jak w przypadku umowy o pracę, okresu wypowiedzenia, ani wypłacać odpraw. Nie muszą też odprowadzać wszystkich składek na ubezpieczenia społeczne², które są dla nich kosztem, ani przejmować się kwestią rozliczania urlopów, które mogą powodować w okresie wakacyjnym braki kadrowe.

² Jest to różnicowane ze względu na rodzaj umowy cywilnoprawnej – zobacz Tabela 1.

Kodeks Pracy wskazuje jednak, że kiedy osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej w rzeczywistości spełnia przesłanki stosunku pracy (podporządkowanie pracodawcy, odpłatność, wykonywanie pracy osobiście, wyznaczone miejsce i czas pracy), jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Ustalenie tej okoliczności wymaga jednak wniesienia powództwa do sądu, na co decyduje się niezbyt wiele osób.

Inną coraz powszechniejszą formą świadczenia pracy jest umowa o świadczeniu usług zawierana pomiędzy dwoma przedsiębiorcami, w tym jednym, który występuje w roli „pracodawcy” a drugim w roli „pracownika”. Forma ta, określana mianem samozatrudnienia, może być korzystna dla obydwu stron. Jednak realnym problemem jest przymusowe samozatrudnienie, czyli sytuacja, gdy pracodawca wywiera presję do zakładania własnej działalności gospodarczej przez osoby, które chcą pracować w danej organizacji, a następnie zawiera z nimi kontrakt na wykonanie określonych zadań. W ten sposób firmy ograniczają swoją odpowiedzialność za osoby, które wykonują dla nich pracę, gdyż nie są one ich pracownikami, a jedynie kontrahentami. Jest to związane z aspektami socjalnymi zatrudnienia, czyli składkami na ubezpieczenia społeczne i urlopami. Osoba prowadząca działalność gospodarczą we własnym zakresie odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne, a podpisany z „pracodawcą” kontrakt zazwyczaj nie przewiduje urlopu. Samozatrudnienie jest w tym przypadku pozorne, gdyż w rzeczywistości praca wykonywana przez te osoby ma często charakter stosunku pracy, np. codzienna praca księgowej dla jednego podmiotu.

Tabela 2. Szacunkowa liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie i umowy o dzieło oraz samozatrudnionych w 2015 roku

Umowa o pracę	Samozatrudnieni	Umowa zlecenie i umowa o dzieło
<p style="text-align: center;">10,5 mln</p> <p style="text-align: center;">– szacunkowa liczba osób zatrudnionych w gospodarce narodowej na podstawie umowy o pracę</p>	<p style="text-align: center;">1,1 mln</p> <p style="text-align: center;">– szacunkowa liczba osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które na koniec 2015 r. nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy (tzw. „samozatrudnieni”)</p>	<p style="text-align: center;">1,3 mln</p> <p style="text-align: center;">– szacunkowa liczba osób w gospodarce narodowej, z którymi w 2015 r. została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie są nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy oraz bez osób, które pobierają emeryturę lub rentę</p>

Źródło: GUS, 2017, *Wybrane zagadnienia rynku pracy 2015*

Zarówno stosowanie umów cywilnoprawnych w pracy wykazującej cechy stosunku pracy, jak i „wypychanie” potencjalnych pracowników na samozatrudnienie zawiera się w określeniu „prekariat”. Samo wyrażenie jest wynikiem połączenia dwóch angielskich słów: precarious (niepewny) i proletariat (biedna klasa pracująca).

Zjawisko prekariatu ma szerokie negatywne konsekwencje społeczne. Brak stabilizacji zatrudnienia i innych uprawnień pracowniczych, np. brak płatnego urlopu i brak zabezpieczenia społecznego w przypadku wystąpienia różnych sytuacji życiowych (np. choroba, narodziny dziecka, starość) generuje problemy na poziomie jednostek, jak i całego społeczeństwa. Niepewność sytuacji zawodowej odbija się na życiu prywatnym - nie sprzyja zakładaniu własnej rodziny (z perspektywy społeczeństwa negatywnie wpływa to na demografię – rodzi się zbyt mało dzieci), powoduje przepracowanie, doprowadza do popadania w ubóstwo (co w późniejszym czasie rodzi patologie, obciąża system pomocy społecznej).

Zadanie:

Przygotuj pomysły, które mogłyby stanowić podstawę strategii działania dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która w kompleksowy sposób rozwiązałaby problem nadużywania umów cywilnoprawnych i „wypychania” potencjalnych pracowników na samozatrudnienie. Zastanów się:

- jak zachęcić firmy do zawierania stosunków pracy z kandydatkami/ami do pracy w przypadku, kiedy charakter ich pracy to sugeruje?
- jak lepiej egzekwować istniejące już prawo?
- jaki wpływ na walkę z nadużywaniem umów cywilnoprawnych ma niedawne wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej na umowie zlecenie?