

Pracownik na żądanie

16 listopada 2015

Pracują na telefon – muszą czekać na sygnał od szefa, stawić się w firmie i wtedy rozpocząć wykonywanie zadań. Jeśli mają szczęście, mogą przepracować nawet pełny wymiar czasu w danym okresie (np. 40 godzin w tygodniu). Ale równie dobrze może zdarzyć się miesiąc, w którym pracodawca nie zadzwoni i nie zarobią ani grosza. Rynek pracowników jednorazowych, tymczasowych i pracujących tylko na sygnał niestety poszerza się.

Jak informuje „Dziennik Gazeta Prawna”, w Polsce, która jest europejskim liderem pod względem stosowania czasowego zatrudnienia, najczęściej polega to na zastępowaniu umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi lub samozatrudnieniem.

Ta niestałość zatrudnienia zyskuje jednak w ostatnich latach kolejny odcień. Nie chodzi już tylko o to, aby firma była jak najluźniej związana z kimś, kto dla niej wykonuje zadania. Idealny pracownik to taki, który wykonuje obowiązki tylko wtedy, gdy zatrudniający tego potrzebuje. Sposobów jest wiele – firma może skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej i „wypożyczać” pracowników niezbędnych w danej chwili. Może stosować elastyczny czas pracy, czyli coraz powszechniejsze rozwiązania umożliwiające dostosowanie godzin wykonywania obowiązków do potrzeb firmy. Niedawno wprowadzoną metodą jest tzw. umowa zero godzin (0 hours contract). Zatrudnionych na jej podstawie wzywa się do pracy tylko wtedy, gdy firma ich potrzebuje i płaci im się tylko za przepracowany czas. To forma zatrudnienia stosowana jest w niektórych krajach zachodnioeuropejskich, ale pierwsze przypadki jej wykorzystywania odnotowano już także w Polsce. Polega ono na tym, że obie strony nie ustalają wymiaru czasu pracy, przez jaki dana osoba ma wykonywać obowiązki. Podwładni zobowiązują się być do dyspozycji firmy i świadczyć pracę w razie zgłoszenia takiej potrzeby przez pracodawcę.

Taki rodzaj kontraktu stał się szczególnie popularny w Wielkiej Brytanii w okresie ostatniego kryzysu ekonomicznego. Z danych brytyjskiego urzędu statystycznego (ONS) wynika, że na koniec 2014 r. w takiej formie zatrudnionych było 700 tys. osób. W niektórych branżach (np. gastronomii i hotelarstwie, ochronie zdrowia, edukacji) tacy pracownicy stanowili bądź stanowią już ponad 10 proc. wszystkich zatrudnionych, a w niektórych firmach – nawet 90 proc. ogółu załogi (np. w McDonald's i Sports Direct). Wzmaga się jednak krytyka takiego zatrudnienia. Podnoszony jest przede wszystkim zarzut, że jest to rozwiązanie asocjalne. Wiele firm ze względów wizerunkowych deklaruje, że nie stosuje takich umów.

Ta szczególna asocjalność przejawia się przede wszystkim w tym, że zatrudnionym na podstawie kontraktu zero godzin nie przysługuje choćby minimalna gwarancja zarobków. Jeśli szef nie zleci pracy przed dłuższy okres, pracownik – który musi przecież pozostawać w jego dyspozycji – nie otrzyma wynagrodzenia (zdarza się też, że firmy – wbrew przepisom – nie płacą takim osobom wynagrodzenia za czas urlopu). To oznacza ogromne ryzyko dla podwładnego i sprawia mu szereg problemów w życiu codziennym.

Jednocześnie możliwość stosowania takich umów wpływa na cały rynek pracy. Brytyjskie związki zawodowe, które przeciwstawiają się kontraktom zero godzin, podkreślają, że firmy wykorzystują prawo do wprowadzenia takich kontraktów jako formę presji na zatrudnionych (grożą ich stosowaniem, jeśli pracownicy nie ograniczą swoich żądań odnośnie np. wynagrodzenia lub warunków pracy).

A jak jest w Polsce? „Taka forma wykonywania obowiązków nie jest możliwa na podstawie umowy o pracę. Zatrudniający musi bowiem wskazać wymiar godzin, które podwładny ma przepracować, oraz przedstawić mu harmonogram pracy” – tłumaczy prof. Arkadiusz Sobczyk z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Jeśli zatrudniony nie wypracuje umówionego wymiaru, trzeba mu wypłacić wynagrodzenie

przestojowe. W praktyce jednak firmy próbują obchodzić prawo. Przypadki pracy na wezwanie się zdarzają – ujawnił je m.in. Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach.

Polscy pracodawcy stosują np. umowy na część etatu. W praktyce zlecają następnie pracę w większym wymiarze, więc – w zależności od potrzeb firmy – zatrudnieni dłużej wykonują obowiązki. Innym sposobem jest bardzo rozpowszechnione podpisanie umowy cywilnoprawnej zamiast tej o pracę. W tym przypadku nie jest konieczne wskazywanie czasu, jaki musi przepracować zatrudniony (nie obowiązują go też dobowe i tygodniowe normy czasu pracy i odpoczynku). „Jednak i w takiej sytuacji praca na telefon budzi wątpliwości. Firma musi liczyć się z zarzutem, że jej działania są niezgodne z zasadami współżycia społecznego lub z samą naturą stosunku cywilnoprawnego. Swoboda umów nie jest przecież nieograniczona” – zauważa prof. Pisarczyk z Uniwersytetu Warszawskiego. „Jednocześnie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – czyli podporządkowanie jego decyzjom – sugeruje, że w takim przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, a nie cywilnoprawnym”.

Inną metodą na sięganie po pracownika w razie potrzeb jest elastyczny czas pracy. Pod tym szeroko rozumianym pojęciem kryją się różne systemy organizowania godzin wykonywania obowiązków. Jest więc np. system przerywanego czasu pracy albo pracy weekendowej (w ramach której obowiązki świadczy się tylko w piątki, soboty, niedziele i święta). Teoretycznie rozwiązania te mają służyć firmom i zatrudnionym. Te pierwsze mają swobodniej organizować pracę (nie tylko w ramach sztywnych dniówek), a ci drudzy – łatwiej godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. W praktyce równowaga nie jest zachowana. Elastyczne rozwiązania mogą bowiem stać się sposobem na dopasowanie czasu pracy do potrzeb firmy kosztem zatrudnionego.

Za umożliwieniem zatrudniania w Polsce na zasadach zbliżonych do umów zero godzin opowiadali się pracodawcy. W 2012 r.

proponowali wprowadzenie do kodeksu pracy umowy o pracę dorywczą, zgodnie z którą zatrudniony zobowiązywałby się do wykonywania obowiązków przez określony czas każdego miesiąca (maksymalnie 5 dni, za wynagrodzeniem nie wyższym niż połowa płacy minimalnej). Takie propozycje na forum senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej przedstawiła wówczas Konfederacja Lewiatan. Postulaty te nie zyskały jednak aprobaty związków zawodowych i rządu.

Źródło: NowyObywatel.pl