

Ponad 60 proc. Polaków do 25 roku życia, unikając bezrobocia, decyduje się na tymczasowe zatrudnienie - część I

Umowy śmieciowe - kiedy mogą być szansą, kiedy są zagrożeniem

Maciej Kucharski

W odniesieniu do dopuszczalnych form zatrudnienia pracownika niejednokrotnie obserwowujemy dyskusję na temat przewagi umowy o pracę nad innymi formami związania potencjalnego pracownika z pracodawcą, dość powszechnie już zwanymi śmieciowymi. Przyjrzyjmy się im nieco bliżej.

Umowa o pracę

To umowa regulowana przepisami Kodeksu pracy, której cechami podstawowymi są: podporządkowanie pracownika pracodawcy, osobiste wykonywanie pracy przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz na jego ryzyko, w zamian za określone umową (aczkolwiek nie tylko) wynagrodzenie.

Zawierając umowę o pracę, uzyskujemy szeroką ochronę swoich praw. Dotyczy ona m.in. trwałości zatrudnienia - nie można nas zwolnić bez wskazania przyczyn tego zwolnienia. Bywa, że wraz ze zwolnieniem nabywamy też prawo do odprawy pieniężnej. Mamy prawo do płatnych urlopów wypoczynkowych, szczególne uprawnienia związane są z rodzicielstwem (w tym dodatkowe dni



Maciej Kucharski

wolne na opiekę nad dzieckiem, prawo do zasiłku opiekuńczego, szczególne uprawnienia w przypadku kobiet w ciąży, prawo do urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego, jak też prawo do zatrudnienia po powrocie z tego urlopu, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach lub w nocy, prawo do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach i obowiązkowych badań lekarskich. Chronione prawem jest także nasze wynagrodzenie - powinno być wypłacane co najmniej raz w miesiącu w ustalonym terminie z zachowaniem jego minimalnej wysokości określonej prawem (w 2011 r. jest to 1386 zł, ale w 2012 r. już 1500 zł miesięcznie). Naruszenie praw pracownika może skutkować grzywną w wysokości do 30 tys. zł, nakładaną na pracodawcę. W praktyce zdarza się niejednokrotnie, że choć umowa nazwana została przez strony np. umową zlecenia, to jednak wzajemne relacje stron (a zwłaszcza obowiązki zatrudnionego) zbliżają ją do umowy o pracę. W takiej sytuacji zatrudnionemu - bo to na ogół on jest bardziej zainteresowany w ustaleniu, że z pracodawcą łączący go

stosunek pracy - przysługuje prawo do wystąpienia z powództwem do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Innymi słowy - sama nazwa umowy nie przesądza jeszcze o jej charakterze.

Umowa zlecenia

To właśnie jedna z tzw. umów śmieciowych, w których brakuje ochrony wynikającej z Kodeksu pracy, co idzie w parze z większą skłonnością do jej zawierania przez potencjalnych pracodawców. Wszelkie dodatkowe uprawnienia, jak np. płatny urlop, płatne zwolnienie na czas choroby, wynagrodzenie za dodatkową pracę, muszą być zapisane wprost w umowie. Taką umowę można rozwiązać praktycznie z dnia na dzień, a okres jej trwania nie jest uwzględniany w naszej przyszłej emeryturze i stażu pracy, chyba że nasz pracodawca odprowadza za nas składki na ubezpieczenie. Jeśli myślimy natomiast o własnym „M” i chcemy w tym celu zaciągnąć kredyt, banki mogą gorzej ocenić naszą zdolność kredytową lub oczekiwać wykazania się przez nas dłuższym okresem zatrudnienia niż w przypadku umowy o pracę. Jeśli nasz szef nie wypłaci nam umówionego wynagrodzenia - czeka nas pro-

ces przed sądem cywilnym i opłaty sądowe wyższe niż w przypadku sporu przed sądem pracy.

Pracując na umowę zlecenia możemy jednak coś zyskać - ta umowa może pozwolić nam na wyższe zarobki „na rękę” niż w przypadku umowy o pracę (jej koszty dla pracodawcy są bowiem niższe, a za to wyższe są nasze koszty uzyskania przychodów niż w przypadku umowy o pracę, co dać może wymierną korzyść materialną). W konsekwencji, zawierając umowę zlecenia możemy zyskać lepsze warunki finansowe, czyli wyższe zarobki, niestety kosztem mniejszej stabilności zatrudnienia. Jeżeli jednak zależy nam na zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz elastyczności zatrudnienia - zawarcie umowy zlecenia może okazać się dobrym rozwiązaniem.

Umowa o dzieło

To kolejna umowa nazywana śmieciową - często spotykana na rynku pracy - w ramach której podejmujemy się wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. W tym przypadku, dla uzyskania wynagrodzenia nie wystarczy nasze staranne działanie, aby efekt końcowy osiągnąć, ale niezbędny jest rzeczywisty rezultat naszej pracy, np. położenie instalacji elektrycznej, wykonanie tłumaczenia, namalowanie obrazu, przygotowanie projektu strony internetowej. Inaczej niż w umowie o pracę, w tym wypadku jesteśmy bardziej samodzielni i bardziej elastycznie możemy kształtować nasz czas i miejsce pracy. Podobnie jak w przypadku umowy zlecenia, zawierając umowę o dzieło możemy liczyć na wyższe wynagrodzenie „na rękę”, choć musimy się liczyć z możliwością nagłej utraty dochodów (brak ochrony przed wypowiedzeniem), a dodatkowo jeszcze dochody te nie zasilą naszej przyszłej emery-

tury. Pamiętajmy natomiast, że jeśli podpiszemy umowę o dzieło z własnym pracodawcą - dochód zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i umowy o dzieło będzie stanowił podstawę składek.

Autor jest radcą prawnym, partnerem w Kancelarii Radców Prawnych Hałoń & Kucharski spółka partnerska w Gdańsku

Przykłady

● **Pani Alicja** jest zatrudniona w przedsiębiorstwie handlowo-usługowym jako księgowa. Jednocześnie jej pracodawca zawarł z nią umowę zlecenia na archiwizację starych dokumentów księgowych. Od obu umów pracodawca pani Alicji powinien odprowadzić składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

● **Adam** jest studentem III roku Politechniki Gdańskiej i zawarł z firmą informatyczną umowę zlecenia w zakresie testowania oprogramowania przygotowywanego przez tę firmę. Jako student nie podlega obowiązkowi zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego z tytułu wykonywanego zlecenia.

● **Pan Andrzej** jest tłumaczem i zawarł z panią Marią umowę o dzieło polegającą na przetłumaczeniu tekstu, z kwotą wynagrodzenia wynoszącą 180 zł. Ponieważ kwota ta została wprost wskazana w umowie, nie przekracza jednorazowo 200 zł, a pan Andrzej nie jest pracownikiem pani Marii, wynagrodzenie z umowy może zostać opodatkowane zryczałtowanym podatkiem dochodowym w wysokości 18 proc.

Plusy, czyli co możemy zyskać

- Wyższe wynagrodzenie „na rękę”, ale tylko za pracę faktycznie wykonaną
- Większe zainteresowanie zawarciem umów śmieciowych ze strony potencjalnych pracodawców - z uwagi na niższe koszty zatrudnienia i brak obowiązków wynikających z Kodeksu pracy
- Szansa zdobycia doświadczenia zawodowego

- Większa swoboda stron w ustalaniu warunków - np. praca nie zawsze musi być wykonywana osobiście, nie zawsze w ustalonych godzinach
- Większa samodzielność osoby zatrudnionej podczas wykonywania pracy
- Możliwość świadczenia pracy dla kilku pracodawców jednocześnie
- Możliwość łatwiejszej zmiany pracodawcy

Minusy, czyli czym ryzykujemy

- Niebezpieczeństwo nagłej utraty dochodów
- Brak stabilności zatrudnienia
- Brak ochrony na podstawie Kodeksu pracy, w tym brak:
 - urlopu (jeśli jest, to na ogół niepłatny),
 - płatnego zwolnienia na czas choroby,
 - prawa do wynagrodzenia za nadgodziny,
 - dni wolnych na opiekę nad chorym dzieckiem

- Okres zatrudnienia nie jest zaliczany (z pewnymi wyjątkami) do emerytury i stażu pracy
- Możliwa gorsza ocena zdolności kredytowej przez banki
- Ryzyko nieograniczonej odpowiedzialności wobec pracodawcy za popełnione błędy
- Inne (zwykle gorsze) traktowanie przez pracodawcę niż pracowników na umowach o pracę

Napisz, prawnik doradzi

● Znalazłeś się w trudnej sytuacji? A może masz pytanie dotyczące umów śmieciowych? Napisz do nas! Na e-maile od Czytelników czekamy pod adresem: redakcja@prasa.gda.pl. Odpowiedzi będziemy zamieszczać w kolejnych poradnikach prawnych.

Umowy śmieciowe, cz. II

Radca prawny Maciej Kucharski odpowie na pytania Czytelników dotyczące umów śmieciowych

Porada w redakcji

Osoby, które potrzebują porady prawnika, mogą skorzystać z niej bezpłatnie w gdańskiej redakcji „Dziennika Bałtyckiego”. Aby się zarejestrować na spotkanie z ekspertem, należy zadzwonić do nas dziś w godz. 9-9.30 pod nr tel. 801 15 00 39 (z

telefonów stacjonarnych) lub 58 300 33 41 (z komórek). Adres redakcji: Gdańsk, Targ Drzewny 9/11, (wejście od ul. Garncarskiej, parter). Liczba osób, które mogą skorzystać z pomocy, jest ograniczona. Rejestracja tylko telefoniczna.

Wytnij i zachowaj!

Dyżur prawnika odbywa się w czwartek, w godz. 16-18 (Gdańsk, Targ Drzewny 9/11 wejście od ulicy Garncarskiej, pokój nr 10)

24 listopada 2011
Porad udziela
Kancelaria Adwokacka
Adwokata Tomasza
Posadzkiego
w Gdańsku

Wytnij i zachowaj!

Dyżur prawnika odbywa się w środę, w godz. 16-18 (Gdańsk, Targ Drzewny 9/11 wejście od ulicy Garncarskiej, pokój nr 10)

23 listopada 2011
Porad udziela
Okręgowa Izba
Radców Prawnych
w Gdańsku

Wytnij i zachowaj!

Dyżur prawnika odbywa się w piątek, w godz. 16-18 (Gdańsk, Targ Drzewny 9/11 wejście od ulicy Garncarskiej, pokój nr 10)

25 listopada 2011
Porad udziela
Kancelaria Nowosielski,
Gotkowicz i Partnerzy -
Adwokaci
i Radcy Prawni