

Nieodpłatna praca i jej wpływ na dochody pracodawcy

Neplatená práca a jej vplyv na príjmy zamestnávateľa

ZDZISŁAW Majkut

Abstrakt

Príspevok je pokusom o systematizáciu pojmu neplatennej práce v rámci normatívnych právnych aktov v Poľsku. Analýza vplyvu neplatennej práce je pre zamestnávateľov v rámci príjmov občianskeho a trestného práva s výnimkou týchto ustanovení pracovného práva. Vzhľadom k tomu, že pracovný pomer v zmysle zákonníka práce je vždy platenou pracou.

Abstract

Artykuł jest próbą usystematyzowania pojęcia nieodpłatnej pracy w kontekście aktów prawnych obowiązujących w Polsce. Analizując wpływ nieodpłatnej pracy na dochody pracodawcy w kontekście prawa cywilnego i karnego, wyłączając z tych uregulowań objętych prawem pracy. Bowiem stosunek pracy w myśl kodeksu pracy jest stosunkiem zawsze odpłatnym.

Analizując tezę zawartą w tytule artykułu trzeba zacząć od wyszczególnienia rodzajów nieodpłatnej pracy, to gdzie z reguły jest wykonywana a także to, jaki wpływ wywiera ona na dochody pracodawcy. Aby przejść do właściwej tematyki należy we wstępie zaznaczyć, że nieodpłatna praca, którą zamierzam w tym miejscu opisać, z pewnych względów nie podlega regulacjom ujętym w Kodeksie pracy, natomiast podlega regulacjom stosownym to jej rodzaju – to znaczy Kodeksu cywilnego, odpowiedniej ustawy czy też Kodeksu karnego wykonawczego. Uważam, że warto wyjaśnić, dlaczego tego typu świadczenia nie są objęte prawem pracy. Tak więc podstawowym przedmiotem regulacji Kodeksu pracy są stosunki pracy, czyli stosunki społeczne, w których jeden z podmiotów jest zwany pracownikiem, natomiast drugi w skutek zawarcia umowy i pracę jest pracodawcą. Dodatkowo, w myśl art. 22 § 1 Kodeksu pracy pracownik ma świadczyć pracę na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym w zamian za wynagrodzenie. Tak więc w zakres, który jest regulowany przez Kodeks pracy nie wchodzi wszelkie przypadki wykonywania pracy przez człowieka, ale tylko te, które spełniają kryteria zawarte w ustawie. Tak więc nie podlegają regulacji przez prawo pracy przypadki świadczenia pracy bez obowiązku prawnego, takie jak wolontariat, a także praca wykonywana z nałożonego na daną osobę obowiązku przez ustawę czy też decyzję administracyjną lub orzeczenie sądu, określana jako jednostronnie wyznaczona np. praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności wykonywana na podstawie skierowania zakładu karnego. Co istotne w tej tematyce, zgodnie z Kodeksem pracy wykonywanie świadczeń pracownika na rzecz pracodawcy powinno być odpłatne, czyli wykonywane w celach zarobkowych, aby podlegało regulacjom tego kodeksu. Dodatkowo prawu pracy nie podlegają także stosunki społeczne związane ze świadczeniem na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia czy też innych umów o świadczenie usług – te umowy i wynikające z nich stosunki podlegają prawu cywilnemu. Prawem pracy nie są objęte inne czynności takie jak na przykład działalność

zarobkowa na własny rachunek czy też samo zatrudnienie, jednak ze względu na tematykę swojej pracy nie będę się skupiać na szczegółowym wyjaśnieniu tych kwestii. W niniejszej pracy zamierzam przedstawić szerzej tematykę pracy nieodpłatnej, ukazując przesłanki, które muszą być spełnione pomiędzy świadczeniodawcą, a świadczeniobiorcą, a także korzyści wynikające nie tylko dla obu stron wykonywanego świadczenia, ale także (jak w przypadku niżej opisanego wolontariatu) dla dobra ogółu społeczeństwa.¹

Przechodząc do właściwej tematyki, pierwszym rodzajem nieodpłatnej pracy, warto podsumować powyższe rozważania. Tak więc nieodpłatna praca jest w rzeczywistości świadczeniem jednej osoby na inną osobę lub firmę nie żądając za to wynagrodzenia i tym samym nie podlegając pod przepisy Kodeksu pracy. Pierwszą formą nieodpłatnej pracy, z którą najczęściej można się spotkać jest wolontariat. Praca wolontariusza określona jest przede wszystkim w ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku, a także w wielu innych aktach prawnych (między innymi w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych z dnia 19 października 2007 r, czy też ustawy o zakładach opieki zdrowotnej z 30 sierpnia 1991 roku). W myśl ustawy z dnia 24.04.2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie², wolontariuszem jest każda osoba fizyczna, która dobrowolnie i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz uprawnionych organizacji i instytucji na zasadach określonych w tejże ustawie. Działania takie należy rozumieć więc nie na podstawie Kodeksu pracy, ale jako świadczenia usług w sensie pomocowym i dobrowolnym. Słowo „wolontariat” pochodzi od łacińskiego *voluntas/voluntarius* co oznacza dobrowolność, chęć. Potocznie przyjmuje się, że wolontariuszem jest każda osoba, która dobrowolnie działa na rzecz innych nie pobierając za to wynagrodzenia, bez więzi pokrewieństwa czy koleżeństwa. Kwestią godną podkreślenia jest także to, że pożądana jest ciągłość i systematyczność działań, aby móc zdefiniować zachowanie jako wolontariat. Co więcej, wolontariuszem może zostać każda zainteresowana osoba. Mogą nimi być nie tylko osoby pełnoletnie, ale także niepełnoletnie (wymagana jest pisemna zgoda opiekuna prawnego), Polacy oraz cudzoziemcy legalnie przebywający na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Dodatkowo wolontariuszami mogą być także osoby bezrobotne, ponieważ nie tracą one ani statusu bezrobotnego, ani prawa do zasiłku (jeżeli im takie przysługuje).³

Świadczenia wolontariuszy są bardzo korzystne dla pracodawcy ze względu na to, że nie muszą oni płacić za udzielaną pomoc, jednak wolontariusze nie mogą udzielać ich na rzecz każdej organizacji. Zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁴ ze świadczeń wolontariusza mogą korzystać:

-organizacje pozarządowe (większość organizacji pozarządowych korzysta z pomocy wolontariuszy, którzy działają w ramach pomocy społecznej, ochrony zdrowia, ochrony środowiska i ekologii). Dodatkowo ze świadczeń wolontariuszy mogą korzystać międzynarodowe organizacje pozarządowe, które mają swoją siedzibę albo działają na terenie Polski

-organy administracji publicznej z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej (absolwenci, którzy są zainteresowani wolontariatem mają szansę na zdobycie

¹ Prawo pracy, Teresa Liszcz, Wydanie 7, LexisNexis, Warszawa 2011, s. 19-20

² Ustawa z dnia 24.04.2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, Dz. U. z 28 maja 2003, Nr 96, poz. 873, art. 2 pkt. 3.

³ Wolontariat w teorii i praktyce, Red. nauk. Małgorzata Danielak-Chomać, Barbara Dobrowolska, Agnieszka Roguska, Fundacja na Rzecz Dzieci i Młodzieży „SZANSA”, Siedlce 2010, s. 29-32

⁴ www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/pliki_aktualnosci/ustawa/udpp.pdf, z dnia 07.09.2012 r.

doświadczenia zawodowego w interesującej go pod względem przyszłego zatrudnienia branży)

-jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej.

Tak więc wolontariusze w praktyce mogą pomagać w takich miejscach jak domy dziecka, domy starców, ośrodki rehabilitacyjne, szkoły kościoły itp. Najczęściej forma pomocy polega na takich zajęciach jak opieka w świetlicach środowiskowych nad dziećmi zagrożonymi patologią, organizacja czasu wolnego w domu dziecka lub domu starców, niesienie wsparcia psychicznego w hospicjach, wyszukiwanie sponsorów w różnego rodzaju fundacjach itp. Warto jest dodać, że wolontariusz powinien być osobą zdyscyplinowaną, otwartą i posiadającą odpowiednie kwalifikacje. Powinien również spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu świadczonej pomocy Wolontariusz, który decyduje się na wykonywanie takich świadczeń powinien również sumiennie się z obowiązków określonych w porozumieniu wywiązywać, nawet jeśli nie przybrało ono formy pisemnej. Inną istotną kwestią jest to, że pracodawca u którego zdecyduje się pełnić wolontariat osoba zainteresowana nie musi płacić jej wynagrodzenia, co bez wątpienia wpływa korzystnie na jego sytuację finansową. Należy jednak zaznaczyć, że zobowiązany jest on pełnić szereg obowiązków wobec takiego wolontariusza. Przede wszystkim, powinien poinformować wolontariusza o przysługujących mu prawach i obowiązkach, oraz ryzyku wynikającym z wykonywanych świadczeń. Korzystający z usług wolontariusza powinien również zapewnić mu bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Po zawarciu porozumienia dłuższego niż na 30 dni wolontariuszowi przysługuje ubezpieczenie z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczeń. Na żądanie wolontariusza korzystający z jego świadczeń powinien potwierdzić na piśmie treść porozumienia między stronami, a także wydać pisemne zaświadczenie oraz opinię o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza. Organizacja, która decyduje się przyjąć wolontariusza zapewnia także pokrycie kosztów podróży służbowych oraz diet, a także innych kosztów takich jak np. szkolenia. Dodatkowo, jeżeli wolontariusz ma zostać oddelegowany na terytorium innego państwa, przysługuje mu prawo do świadczeń, a także pokrycia kosztów przyjętych w stosunkach danego rodzaju przez osobę, która korzysta z usług wolontariusza.⁵

Ponieważ nieodpłatna praca wolontariusza nie podlega prawu pracy, nie jest zawierana umowa w formie umowy o pracę, natomiast podpisywane jest porozumienie, które określa zakres oraz sposób wykonywania świadczeń. W przypadku świadczeń wykonywanych dłużej niż 30 dni powinno mieć ono formę pisemną, w razie krótszego okresu nie jest to konieczne. Warto również dodać, że działalność wolontariuszy jest korzystna nie tylko dla niego samego (choćby poprzez możliwość samodoskonalenia i rozwoju) i instytucji, która go przyjęła, ale także jego aktywność służy społeczności lokalnej, niektórym grupom społecznym i całemu społeczeństwu. Ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie zezwala na traktowanie kosztów i wydatków ponoszonych przez organizację na wolontariusza jako kosztów korzystających lub kosztów działalności statutowej (korzystających w przypadku administracji publicznej, działalności statutowej w przypadku organizacji pozarządowych). Wydatki te to przede wszystkim zapewnienie bezpiecznych oraz higienicznych warunków wykonywania pracy, szkolenia czy ubezpieczenia. Zgodnie z artykułem 50 niniejszej ustawy, wartość świadczenia wolontariusza nie stanowi darowizny (w myśl przepisów Kodeksu cywilnego oraz przepisów podatkowych), dlatego też wartość świadczeń nie wlicza się do przychodów, więc organizacje nie muszą odprowadzać podatków

⁵ Wolontariat w teorii i praktyce, Red. nauk. Małgorzata Danielak-Chomać, Barbara Dobrowolska, Agnieszka Roguska, Fundacja na Rzecz Dzieci i Młodzieży „SZANSA”, Siedlce 2010, s. 34-35

od wartości pracy, jaką wykonuje wolontariusz. Zarówno korzystający z usług wolontariusza jak i wolontariusz nie opłacają więc składek na ubezpieczenia społeczne. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998r. (Dz.U. 1998 r., Nr 137, poz. 887 ze zm.) nie przewiduje obowiązku objęcia wolontariusza ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym czy wypadkowym.⁶

Inną niż wolontariat możliwą formą nieodpłatnej pracy jest praca na podstawie umowy zlecenia, która nie przewiduje obowiązku wypłaty wynagrodzenia za wykonywane czynności za porozumieniem obu stron. Odpłatność nie należy do zasadniczych, podstawowych cech umowy zlecenia, więc w przeciwieństwie do umowy o pracę dopuszczalne jest postanowienie, że zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie niższe niż minimalne dopuszczalne, albo nie otrzyma go wcale. Warto jednak dodać, że zgodnie z art. 735 § 1 Kodeksu cywilnego wynika, że wynagrodzenie obowiązuje wtedy, kiedy nie zostało jasno określone, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia. Wynagrodzenie za usługi należy się więc zawsze, kiedy ani z treści umowy, ani z okoliczności nie wnika, że zatrudniony zgodził się wykonywać świadczenia bez wynagrodzenia. Natomiast jeśli obie strony zgodzą się na nieodpłatne świadczenie usług i dokonają odpowiednich zapisów w treści umowy, wtedy jest to dopuszczalne przez prawo. Ustalając więc, czy osobie, która wykonała zlecenie (kiedy nie jest jasno określone, czy zlecenie było płatne czy nie) należy się wynagrodzenie należy rozważyć między innymi to, jaki był układ stosunków pomiędzy stronami i czy realnie była możliwość zgody zleceniobiorcy na wykonywanie danego świadczenia bez wynagrodzenia. W każdej jednak sytuacji zleceniobiorcy należy się zwrot poniesionych wydatków (które ten poniósł wykonując zlecenie). Warto raz jeszcze zaznaczyć, że w razie zawarcia umowy o pracę nie ma możliwości wykonywania świadczeń bezpłatnie, co reguluje dokładnie Kodeks pracy. W przypadku umowy zlecenia, która jest wykonywana bezpłatnie zleceniodawca ma z oczywistych względów korzyści materialne – nie płaci zleceniobiorcy za wykonywanie określonych usług lub inne świadczenia.⁷ Warto dodać na zakończenie tematu umowy zlecenia, że podpisując taką umowę (bez względu na to czy z wynagrodzeniem czy bez wynagrodzenia) pracodawca ma dodatkowe zyski (jeżeli jest to umowa zlecenie bez wynagrodzenia, to oczywiście oprócz tego, że nie płaci za wykonywaną pracę), takie jak omijanie całej biurokracji związanej np. z listami obecności, badaniami lekarskimi, szkoleniami itp.

Kolejną możliwą formą wykonywania nieodpłatnej pracy są praktyki absolwenckie. Zgodnie z ustawą o praktykach studenckich, która weszła w życie 28 sierpnia 2009 roku, praktyka taka ma na celu ułatwienie absolwentom uzyskania doświadczenia oraz umiejętności, które mają mu ułatwić funkcjonowanie na rynku pracy. Praktykę może przeprowadzać taka osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która nie posiada osobowości prawnej, którą ustawa określa jako „podmiot przyjmujący na praktykę”, natomiast praktykantem w takim przypadku może być osoba, która nie ukończyła 30. roku życia, (co dotyczy także osób, które ukończyły szkołę za granicą) i która ukończyła minimum gimnazjum. Praktyka taka może być odbywana zarówno płatnie jak i bezpłatnie, a do regulacji prawnej praktyki mają zastosowanie przepisy prawa pracy wyłączając art. 183a-183e, art. 129 § 1, art. 131 § 1, art. 132 § 1, art. 133 § 1, art. 134, art. 1517 kodeksu pracy. Warto zaznaczyć, że przyjmujący na praktykę ma obowiązek zapewnienia praktykantowi

⁶ Tamże, s. 98-99

⁷ Komentarz do kodeksu cywilnego, księga trzecia, zobowiązania, Red. Nauk. Gerarda Bieńka, tom 2, wydanie drugie rozszerzone i uaktualnione według stanu prawnego na dzień 1 września 1999 r., Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, s. 280

bezpieczne i higieniczne warunki odbywania pracy, a na wniosek praktykanta ma obowiązek wystawić na piśmie zaświadczenie o rodzaju wykonywanej pracy oraz umiejętnościach nabytych w jej trakcie.⁸

Omawiając formy nieodpłatnej pracy należy również wspomnieć o tym, że skazanemu i odbywającemu karę pozbawienia wolności w zakładzie karnym dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej i przy pracach na cele charytatywne oraz pracach porządkowych czy też innych pracach pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Zgodnie z Kodeksem karnym wykonawczym (art. 123 a k.k.w.) dyrektor może wydać takie zezwolenie na wniosek skazanego lub za jego zgodą. Paragraf 1 niniejszego artykułu reguluje, że za prace porządkowe czy też pomocnicze, które skazany wykonuje na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej czy też prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego wynagrodzenie nie przysługuje, jednak miesięczny wymiar godzin, który nie może zostać w tym przypadku przekroczony wynosi 90. Na okres nie dłuży niż 1 miesiąc może zostać wydane pozwolenie (za pisemną zgodą skazanego) na wykonywanie przez niego pracy w przywieziennym zakładzie pracy w celu przyuczenia się. Dodatkowo za wszystkie wykonywane przez skazanego prace bez wynagrodzenia mogą zostać przyznane nagrody.⁹

Ostatnią nieodpłatną pracą jaką chce omówić jest praca pod postacią kary ograniczenia wolności, co w polskim prawie oznacza pracę na cele społecznie użyteczne. Jest to pewnego rodzaju alternatywa dla pozbawienia wolności i stosowana może być wyłącznie za drobne występki. Tego typu kara została uregulowana w Kodeksie karnym, a orzeczenie ograniczenia wolności może mieć miejsce także wtedy, kiedy czyn zabroniony jest zagrożony karą pozbawienia wolności do lat pięciu (zgodnie z art. 58 § 3 k.k.) Kara ograniczenia wolności trwać może najkrócej miesiąc, a najdłużej rok, wymierzana jest w miesiącach. W przypadku, kiedy kara ma być nadzwyczajnie obostrzona lub wymierzona jest kara łączna, wymiar miesięcy nie może być dłuży niż 24 (art. 86 § 1 k.k.) Skazany w czasie odbywania kary jest zobowiązany do wykonywania pracy, którą wskaże sąd. Jest ona nieodpłatna, kontrolowana i wykonywana na cele społeczne, a wykonywanie jej odbywa się w określonym zakładzie pracy, placówce służby zdrowia, opieki społecznej, organizacji charytatywnej lub na rzecz społeczności lokalnej. Do gdzie i w jaki sposób kara będzie odbywana ustala zawodowy kurator sądowy po wysłuchaniu skazanego (art. 57 § 1 k.k.w.). Wymiar tej pracy to od 20 do 40 godzin miesięcznie.

Podsumowując powyższe rozważania należy zaznaczyć, że wszystkie formy „zatrudniania” osoby bez wynagrodzenia są korzystne dla zatrudniających, jednak nie zawsze dla zatrudnianych. O ile w przypadku wolontariuszy obie strony wiele zyskują (wolontariusz może zdobyć doświadczenie, sprawdzić swoje umiejętności, pomóc osobom potrzebującym, pożytecznie wykorzystać czas wolny, z kolei placówka korzystająca z usług wolontariuszy nie musi pokrywać kosztów, które byłyby związane z takimi samymi pracami osoby zatrudnionej na etat czy inną formę umowy, a także buduje swój pozytywny wizerunek), nie jest tak w przypadku pracy wykonywanej w wymiarze kary ograniczenia wolności. Jest to oczywiste, ponieważ nieodpłatne prace zlecane przez sąd mają być, jak sama nazwa wskazuje, formą ograniczenia i nie są wykonywane dobrowolnie, ale z nakazu. Jednak w tym przypadku, podobnie jak w przypadku nieodpłatnego zatrudnienia osoby odbywającej karę pozbawienia wolności, organizacje zatrudniające takie osoby mają niewątpliwie zyski materialne (nie płacąc wynagrodzenia, a otrzymując pracę). Kwestią godną poruszenia na

⁸ Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (DZ. U. z dnia 13 sierpnia 2009 r. Nr 127, poz. 1052)

⁹ Kodeks karny wykonawczy z dnia 6 czerwca 1997 r. (DZ. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.)

zakończenie są praktyki absolwenckie, które są jednoznacznie korzystne zarówno dla praktykanta jak i firmy, która praktykanta przyjęła. Młoda osoba chcąc się szkolić otrzymuje niezbędne na rynku pracy doświadczenie, natomiast firma ma okazję skorzystać z nieodpłatnych usług pracownika, któremu może następnie dać szansę na pracę, jeżeli w trakcie praktyk sprawdził się na określonym stanowisku. Podsumowując, w polskim prawie istnieją regulacje dopuszczające różnego rodzaju formy nieodpłatnej pracy, która po odpowiednim uzgodnieniu stron może stać się korzystna zarówno dla dochodu pracodawcy, jak i poszerzania umiejętności pracownika.

Použitá literatúra

1. KODEKS KARNY wykonawczy z dnia 6 czerwca 1997 r. (DZ. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.)
2. KOMENTARZ do kodeksu cywilnego, księga trzecia, zobowiązania, Red. Nauk. Gerarda Bieńka, tom 2, wydanie drugie rozszerzone i uaktualnione według stanu prawnego na dzień 1 września 1999 r., Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999
3. PRAWO PRACY, Teresa Liszcz, Wydanie 7, LexisNexis, Warszawa 2011
4. USTAWA z dnia 24.04.2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, Dz. U. z 28 maja 2003, Nr 96, poz. 873
5. USTAWA z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (DZ. U. z dnia 13 sierpnia 2009 r. Nr 127, poz. 1052)
6. WOLONTARIAT W TEORII I PRAKTYCE, Red. nauk. Małgorzata Danielak-Chomać, Barbara Dobrowolska, Agnieszka Roguska, Fundacja na Rzecz Dzieci i Młodzieży „SZANSA”, Siedlce 2010
7. www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/pliki_aktualnosci/ustawa/udpp.pdf, z dnia 07.09.2012 r

Kontaktne údaje

dr hab. Zdzisław Majkut, prof. UWM
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
10 – 723 Olsztynie
Polsko