

Formy zatrudnienia na budowie

Autor: Anna Grabowska, prawnik



Najkorzystniejszym kontraktem dla pracownika jest oczywiście umowa o pracę, uregulowana w Kodeksie pracy. Wiąże się z prawem do płatnego urlopu, zwolnienia lekarskiego, korzystania np. z funduszu socjalnego czy minimalnego wynagrodzenia – obecnie to 2 tys. zł brutto miesięcznie.

Umowa o pracę charakteryzuje się pewną trwałością – nawet gdy jest zawarta na czas określony. Nie może zresztą wtedy trwać dłużej niż 33 miesiące, jeśli w grę wchodzi ten sam pracodawca i ten sam pracownik. Nie może też powtórzyć się więcej niż trzy razy. Dla pracownika to przepisy korzystne. Ale pracodawca często nie chce się wiązać na zbyt długo, gdyż ma zapewnione zlecenia jedynie np. na sezon letni czy na okres budowy konkretnych obiektów. I właśnie wtedy wkraczają umowy pozakodeksowe, tzw. elastyczne formy zatrudnienia, podlegające regulacjom zawartym w Kodeksie cywilnym.

Na zlecenie

W branży budowlanej szczególnie często stosuje się umowę zlecenia. Musi ona zawierać wskazanie przedmiotu zlecenia, np. kładzenie glazury, prace hydrauliczne czy malowanie. Oczywiście jest również określony czas trwania zlecenia, strony umowy oraz wynagrodzenie. W tym wypadku w grę wchodzi już stawka godzinowa, a obecnie ta minimalna wynosi 13 zł za godzinę brutto.

W umowie zlecenia często znajdują się również klauzule prawne. Ich celem jest ochrona interesów przedsiębiorcy, chodzi np. o dbałość o powierzone maszyny i urządzenia, o zachowanie poufności co do posiadanych informacji związanych z budową czy po prostu o zwykłe zabezpieczenie się przed kradzieżą materiałów budowlanych. Jest to rozwiązanie dopuszczalne, ale trzeba pamiętać, że klauzule nie mogą być nadużywane, m.in. jako sposób na obniżenie wynagrodzenia. W przeciwnym

wypadku pracodawca musi się liczyć z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), w ostatnim czasie na tę kwestię mocno wyczulonej.

Szczególnie istotne przy zleceniu jest to, że jest ona umową starannego działania. Chodzi więc o to, by pracownik poprawnie wywiązał się z zadań zleconych mu w umowie i wykonał je zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą. Odpowiedzialność za ostateczny efekt pracy spoczywa na pracodawcy.

Dzieło przypadku?

Inny charakter ma umowa o dzieło. To tzw. umowa rezultatu, co oznacza, że wykonujący pracę odpowiada za jej efekt. A ten musi być w umowie bardzo dokładnie opisany. Nie wystarczy ogólne sformułowanie „położenie terakoty”. Od tego zależy bowiem to, czy praca zostanie odebrana, a więc, czy zostanie wypłacone umówione wynagrodzenie.

W umowach o dzieło mogą być także zapisane klauzule prawne, czyli zakazy i nakazy, od których zależy sposób zrealizowania dzieła. Tu też zwykle chodzi o powierzone mienie, poufność czy zakaz wykonania identycznego dzieła u innego pracodawcy.

Ze względu na gwarancję prawidłowego zrealizowania usługi oraz niższe koszty przedsiębiorcy budowlani często podpisują z pracownikami umowy o dzieło. Jednak w tym wypadku istnieje duże ryzyko zakwestionowania umowy przez inspektora pracy. Dzieło musi mieć bowiem charakter autorski, zawierać element swoistej twórczości jego realizatora. Można to sobie wyobrazić przy malowaniu budynku, ale już trudno przy pracach związanych z jego rozbiórką.

Samozatrudnienie

Ta forma umowy polega na wykonywaniu usług na rzecz zatrudniającego przez samodzielny podmiot gospodarczy. Często zastępuje umowę o pracę czy zlecenie. Samozatrudnienie jest korzystne dla inwestora występującego w roli pracodawcy, bo obniża koszty budowy. To owa jednoosobowa firma ponosi koszty składek na ZUS i podatków. Na niej spoczywają również opłaty administracyjne.

Przy samozatrudnieniu należy uważać przede wszystkim na to, aby wykonawca nie działał pod nadzorem inwestora lub jego pracowników oraz nie musiał codziennie stawiać się w konkretnym miejscu i czasie do pracy. Gdyby tak było, PIP może uznać samozatrudnienie za fałszywe, mające ukryć pracę etatową.

Podwykonawstwo

Szczególnym rodzajem umowy wykorzystywanej w branży budowlanej jest umowa o podwykonawstwo. Podpisuje się ją na realizację usługi, dostawy lub na roboty budowlane, będące częścią zamówienia publicznego. Jest więc zawierana między inwestorem, czyli zamawiającym, a wykonawcą i podwykonawcą. Musi mieć formę pisemną (co stanowi podstawę w razie zaistnienia sporów), zawierać dokładny opis prac, termin realizacji, informację o używanych materiałach, stosowanych technologiach, wysokość wynagrodzenia, ewentualne kary za odstępstwo od zapisanych uzgodnień. Podwykonawca ma obowiązek przedstawić szczegółową dokumentację techniczną wraz z harmonogramem prac. Jeżeli istnieje taka możliwość, dopuszczalne jest dopisanie ewentualnych odstępstw od harmonogramu w razie wystąpienia zdarzeń losowych.

Inwestor i wykonawca odpowiadają solidarnie za wynagrodzenie podwykonawcy, który ma prawo żądać jej także od samego inwestora. Ale jest to skuteczne tylko wtedy, gdy ten drugi wyraził zgodę na zawarcie umowy z danym podwykonawcą.

