

Elastyczne formy zatrudnienia zagrożeniem dla rozwoju spółdzielni socjalnych w Polsce

Andrzej Michalik

Wstęp

Spółdzielnia socjalna jest specyficznym typem przedsiębiorcy realizującym poza działalnością gospodarczą także cele społeczne. Skupia ona przede wszystkim osoby wykluczone, których szanse na otwartym rynku pracy są często niewielkie. Tym samym wszelkie formy zatrudnienia spółdzielcy powinny być realizowane w oparciu o umowę, która powinna spełniać takie właśnie wymogi. Tymczasem zgodnie z art. 201 Prawa spółdzielczego³²⁶ w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych³²⁷ możliwe staje się zatrudnianie jej członków nie tylko w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę, ale także i na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Dzięki temu spółdzielnia może obniżyć koszty swojego funkcjonowania i stać się bardziej konkurencyjnym podmiotem przypominającym innych komercyjnych przedsiębiorców działających na lokalnym rynku³²⁸. Celem tego artykułu będzie wskazanie, iż zastosowanie tych sposobów zatrudnienia pracownika w przypadku spółdzielni socjalnych nie tylko nie zda swojej roli, ale także rodzić będzie poważne zagrożenia w związku z bezpieczeństwem ekonomicznym i socjalnym członków takiej spółdzielni, którzy mogą w niej znaleźć szansę na realny powrót na rynek pracy jako pełnoprawni przedsiębiorcy. Ocena zastosowania do zatrudnienia osób pracujących w spółdzielni socjalnej posiadających status członków umowy zlecenia jako formy alternatywnej wobec spółdzielczej umowy o pracę oraz umowy o dzieło w zakresie ochrony interesów samej spółdzielni jak również jej członków leży u podstaw powstania tego artykułu.

I. Weryfikacja skuteczności umowy zlecenia jako sposobu wsparcia rozwoju podmiotów spółdzielczości socjalnej

Umowa zlecenia będąca umową działania, mimo pewnych korzyści wynikających z obniżenie kosztów działania podmiotu nie jest odpowiednią formą zatrudniania członków spółdzielni

³²⁶ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze Dz.U. t.j. z 2003 r., Nr 188, poz. 1848 ze zm.

³²⁷ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych .U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 ze zm.

³²⁸ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część 2*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, Warszawa 2008, s. 126.

socjalnej³²⁹. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż spółdzielnia socjalna, jako miejsce realizacji pracy zawodowej powinna zapewniać swoim członkom pełną stabilizację zawodową i ochronę socjalną. Umowa cywilnoprawna przenosi całą odpowiedzialność za wykonanie danego zlecenia na zleceniobiorcę³³⁰. W przypadku osób defaworyzowanych jako członków spółdzielni socjalnej do których zalicza się osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne czy opuszczające zakłady karne takie ryzyko jest niedopuszczalne. Zwłaszcza dlatego, iż oni dopiero uczą się wykonywania określonych zadań, a dodatkowe obciążenie ich takim ryzykiem może znacząco obniżyć ich gotowość do dalszego rozwoju zawodowego oraz zwiększyć obciążenia finansowe.

Większość komercyjnych przedsiębiorców decyduje się na zastosowanie umowy zlecenia także na etapie stabilizacji zatrudnienia w podmiocie. Takie rozwiązanie nie może być powielone w przypadku spółdzielni socjalnej. Wynika to z tego, iż podmiot ten buduje swoją kadrę przede wszystkim w oparciu o członków spółdzielni, którzy powinni się z nią w pełni identyfikować. Zastosowanie zaś umowy zlecenia sprawia, iż wytworzenie takiej więzi nie jest możliwe, co w konsekwencji ogranicza zaangażowanie pracownika w realizację powierzonych mu obowiązków oraz efektywność wykonywanej pracy, od której w przypadku spółdzielni socjalnej zależy istnienie podmiotu na lokalnym rynku³³¹.

Spółdzielnia socjalna jak każdy przedsiębiorca musi korzystać również z obsługi księgowej i doradczej. Podmioty komercyjne w tym przypadku stosują umowę zlecenia. W przypadku takiego typu spółdzielczego przedsiębiorcy zastosowanie takiego rozwiązania należy ocenić negatywnie. Jest to związane zwłaszcza z tym, iż w skład członków spółdzielni mogą wchodzić również osoby pełnosprawne dysponujące odpowiednimi kompetencjami, którzy na etapie tworzenia takiej spółdzielni poprzez właściwą selekcję kandydatów przez organizacje pozarządowe często włączane są do takiego zespołu. Wskazać jednak należy, iż brak takich osób w grupie uniemożliwiłoby powstanie spółdzielni. W takiej sytuacji nieoceniona jest rola organizacji pozarządowych, które mogą wesprzeć takie grupy swoją wiedzą i doświadczeniem poprzez właściwe szkolenia. Tym samym mogą oni dzięki temu wykorzystać swoją wiedzę dla dobra spółdzielni w ramach spółdzielczego stosunku pracy bez konieczności przeznaczania środków finansowych na usługi zewnętrzne, które mogą posłużyć

³²⁹ Zob. Wyrok SA w Lublinie z dnia 27 września 2012 r., III AUa 447/12, Legalis nr 733875, Wyrok SA w Poznaniu z dnia 17 stycznia 2013 r., III AUa 959/12, Legalis nr 734813 oraz SN: Postanowienie SN z dnia 29 maja 2013 r., II UK 61/13, Legalis nr 768550, Postanowienie SN z dnia 7 stycznia 2013 r., II UK 338/12, Legalis nr 710430.

³³⁰ K. Leszczyńska, *Umowa o pracę a podstawowe umowy prawa cywilnego*, „Edukacja Prawnicza”, nr 5, Warszawa 2012, s. 39

³³¹ K. Sochacka, *Skuteczne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem*, Warszawa 2012, s. 15.

choćby realizacji celów związanych z reintegracją społeczną i zawodową do których właśnie została między innymi powołana spółdzielnia socjalna³³².

Doradztwo ekonomiczne sprzyjające podnoszeniu konkurencyjności podmiotu realizowane przez organizacje zewnętrzne również nie ma spójnego charakteru. Idealnym rozwiązaniem w tym zakresie wydaje się być zastosowanie umowy zlecenia jako formuły łączącej przedsiębiorcę z podmiotem zewnętrznym. W przypadku spółdzielni socjalnych takie rozwiązanie powinno być jednak stosowane sporadycznie. Wynika to z faktu, iż wsparcie w tej dziedzinie mogą realizować podmioty spółdzielcze skupione w związkach rewizyjnych spółdzielni socjalnych, które dzięki wzajemnej wymianie doświadczeń mogą się od siebie uczyć. Taki przepływ informacji może nie tylko dotyczyć podnoszenia kompetencji pracowników, ale także rozwijania dobrych praktyk współpracy z komercyjnymi przedsiębiorcami i administracją lokalną. Tym samym wydaje się zbędne stosowanie umów zlecenia łączących takie podmioty zwłaszcza, gdy rozszerzeniem narzędzi wsparcia w zakresie rozwijaniu efektywności ekonomicznej podmiotu mogą stać się finansowane z funduszy unijnych na lata 2014-2020 lokalne punkty wsparcia ekonomii społecznej skierowane bezpośrednio do spółdzielni socjalnych, a prowadzone nie tylko przez organizacje pozarządowe czy inne spółdzielnie socjalne, ale także przez komercyjnych przedsiębiorców. Będą oni otrzymywać środki bezpośrednio z instytucji pośredniczącej nie będąc jednocześnie związane umową zlecenia ze spółdzielczym przedsiębiorcą na rzecz, którego realizowaliby wsparcie, gdyż ta pomoc będzie wówczas dla niego całkowicie bezpłatna. Można jednak stwierdzić, iż ze względu na krótki okres działania spółdzielni na rynku mogą sobie one nie poradzić z takim wyzwaniem. W takim przypadku mogą one liczyć na działalność Krajowej Rady Spółdzielczej, która posiada bogate doświadczenie we wspieraniu integracji spółdzielni na lokalnym i regionalnym rynku.

Podsumowując widać więc wyraźnie, iż umowa zlecenia nie zapewnia skutecznego wsparcia w zakresie rozwoju spółdzielni socjalnej. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż jej wykorzystanie stanowi ryzyko dla samego spółdzielczego przedsiębiorcy jak również dla osób zatrudnionych w jej oparciu nie tylko w zakresie organizacyjnym, ale także i ekonomicznym.

II. Zagrożenia ekonomiczne i społeczne stosowania umowy zlecenia jako sposobu zatrudnienia członków spółdzielni socjalnej

Umowa zlecenia znacząco obniża koszty pracy w przypadku komercyjnych przedsiębiorców. Niestety w przypadku spółdzielni socjalnych zastosowanie takiego rozwiązania nie można uznać za korzystne. Wskazać należy, iż spółdzielnia powinna stanowić bezpieczne miejsce pracy dla

³³² A. Olejniczak, R. Barański, *Standardy i procedury w organizacjach pozarządowych. Dokumentacja stanowiąca narzędzie skutecznej i zgodnej z prawem działalności*, Warszawa 2013, s. 10.

szczególnego typu pracowników do których należy zaliczyć przede wszystkim osoby wykluczone. Tym samym nie mogą oni skorzystać chociażby z umowy zlecenia jako podstawowej formy zatrudnienia, gdyż nie gwarantuje ona tak szerokiej ochrony socjalnej jak umowy kodeksowe czy spółdzielcza umowa o pracę³³³.

Przytaczaną bardzo często zaletą umów zlecenia jest możliwość obniżenia kosztów pracy o składki chorobowe przez osoby posiadające już świadczenie emerytalne lub rentowe. Niestety członkowie spółdzielni socjalnych nie dysponują najczęściej prawem do tego typu świadczeń, gdyż jako osoby objęte pomocą państwa lub wsparciem socjalnym dopiero wychodzą na prostą i tym samym to spółdzielnia socjalna jest dla nich miejscem dla zdobywania nowych doświadczeń oraz budowania kapitału składkowego na przyszłą emeryturę. Tym samym każde zatrudnienie w spółdzielni socjalnej osoby posiadającej już świadczenie emerytalno-rentowe jest odebraniem miejsca dla innych wykluczonych potrzebujących wsparcia. Dodatkowo zatrudnienie osoby w wieku przedemerytalnym nie zabezpieczy jej prawa do przejścia na wcześniejszą emeryturę³³⁴ co należy wziąć pod uwagę przy kwalifikacji osób do zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenia³³⁵.

Wskazać także należy, iż umowa zlecenia nie gwarantuje stabilizacji w zakresie ubezpieczenia chorobowego. Jest ono w pełni dobrowolne, co w przypadku członków spółdzielni socjalnej może rodzić negatywne konsekwencje. Dążąc bowiem do obniżenia kosztów pracy oraz zwiększenia wpływów z wykonywanych zadań członkowie spółdzielni mogą decydować się na rezygnację z tej formy ochrony swoich interesów. Tym samym w razie wystąpienia choroby nie mogliby oni liczyć na odpowiednie świadczenie³³⁶.

Zupełnie inaczej jest w przypadku uprawnień wynikających z ubezpieczenia wypadkowego, które nawet w umowach zlecenia mają charakter obowiązkowy³³⁷. W takim przypadku ochrona jest zdecydowanie szersza.

Ważnym z punktu widzenia osób wykluczonych elementem ochrony ich stosunku zatrudnienia jest przysługujące w przypadku spółdzielczej umowy o pracę prawo do okresu wypowiedzenia. Daje ono szansę znalezienia innej pracy, co na lokalnym rynku jest niezwykle trudne. W przypadku zatrudnienia członka w oparciu o umowę zlecenia takie zabezpieczenie nie występuje, co także należy

³³³ P. Prusinowski, *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6, Warszawa 2011, s. 291.

³³⁴ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. t.j. z 2013 r, poz. 1440 ze zm, art. 29 i art. 32.

³³⁵ R. Sadlik, *Szczególne przywileje pracowników w zakresie prawa do wcześniejszej emerytury*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, Warszawa 2010, s. 78.

³³⁶ I. Sierocka, *Ubezpieczenie chorobowe agentów, zleceniobiorców i osób z nimi współpracujących*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 11, Warszawa 2006, s. 576.

³³⁷ S. Graboń, *Składka na społeczne ubezpieczenie wypadkowe – cz. I*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4, Warszawa 2012, s. 194.

ocenić negatywnie w zakresie ochrony interesów uprawnień pracowniczych jednostki³³⁸. Owa umowa cywilnoprawna nie daje także żadnej ochrony w przypadku wypowiedzeń w ramach zwolnień grupowych, co natomiast obejmuje spółdzielcza umowa o pracę³³⁹.

Z punktu widzenia ochrony socjalnej członków spółdzielni socjalnej najbardziej jednak istotne znaczenie ma prawo do urlopu przysługujące osobom zatrudnionym w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę. W umowach zlecenia wobec członków spółdzielni socjalnej zatrudnionych na tej podstawie nie sporządza się planów urlopów jak również nie realizuje się innych czynności prawnych w tym zakresie. W konsekwencji osoby defaworyzowane nie mogą wypocząć, ani zregenerować sił, aby bardziej efektywnie realizować powierzone im obowiązki. Ma to niezwykle istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku osób niepełnosprawnych, a brak takiej możliwości w przypadku umowy zlecenia należy ocenić negatywnie³⁴⁰. Za pewną próbą rekompensaty w zakresie zabezpieczenia socjalnego można uznać prawo do skorzystania z zasiłku macierzyńskiego i opiekuńczego oraz wynikających z tego tytułu zwolnień od wykonywania pracy pod warunkiem korzystania z ubezpieczenia chorobowego, które jednak jak należy przypomnieć w tym przypadku ma charakter nieobowiązkowy³⁴¹.

Wskazać więc należy, iż umowa zlecenia nie powinna być stosowana do zatrudniania osób wykluczonych ze względu na ograniczenia wynikające z ochrony uprawnień socjalnych oraz ekonomicznych. Są one związane chociażby z brakiem uprawnień w zakresie prawa do urlopu macierzyńskiego czy świadczeń wypadkowych, co w przypadku osób wykluczonych ma nader istotne znaczenie.

III. Umowa o dzieło zagrożeniem dla budowania kadr spółdzielni socjalnej

O ile w przypadku umowy zlecenia występują chociaż minimalne formy ochrony uprawnień członków spółdzielni o tyle zastosowanie umowy o dzieło do zatrudniania spółdzielców jest wypaczeniem idei spółdzielczości. Przede wszystkim umowa ta nie ma terminowego czy bezterminowego charakteru. W oparciu o taką formę zatrudnienia nie można budować stabilnych relacji pomiędzy członkami spółdzielni, ani tym bardziej tworzyć kadry dla ruchu spółdzielczego³⁴².

³³⁸ R. Sadlik, *Dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, Warszawa 2014, s. 134.

³³⁹ K. Baran, *Uprawnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5, Warszawa 2006, s. 225.

³⁴⁰ G. Orłowski, *Umowa zlecenia a „miękkie domniemanie stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, Warszawa 2006, s. 135.

³⁴¹ M. Frączek, A. Konarska, *Pracownicze urlopy związane z rodzicielstwem - nowe uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 2.

³⁴² A. Patulski: *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, Warszawa 2008, s. 55.

Działalność spółdzielni socjalnej oparta jest o osobistą pracę jej członków podczas gdy w przypadku zastosowania umowy o dzieło nad wykonaniem dzieła może pracować nie tylko osoba będąca stroną takiej umowy, ale także i podmiot zewnętrzny. W takiej sytuacji następuje całkowite wypaczenie ideałów spółdzielczości gdzie to sami członkowie budują pozycję swojej spółdzielni na lokalnym rynku nie zaś wynajmują do tego podmioty z zewnątrz³⁴³.

Ważnym aspektem w zakresie ochrony ekonomicznej członka spółdzielni socjalnej są również prawa do ubezpieczenia zdrowotnego i emerytalno-rentowego. Nie ma obowiązku odprowadzania składek celem zapewnienia sobie właściwej ochrony. Tym samym spółdzielca pozbawiony jest całkowitej ochrony w związku z tym, iż zazwyczaj nie decyduje się dobrowolnie na opłacenie odpowiednich składek³⁴⁴.

Wskazać należy, iż członkowie spółdzielni socjalnej to najczęściej osoby borykające się z różnymi problemami zdrowotnymi posiadający także bardzo często stosowne orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Otrzymują je oni najczęściej w wyniku występowania u nich chorób przewlekłych lub współistnienia kilku typów niepełnosprawności. Tym samym zatrudnienie ich w oparciu o umowę, która w praktyce ogranicza im możliwości skorzystania z powszechnego systemu ochrony zdrowia, a w konsekwencji obniza ich efektywność w wykonywaniu powierzonych im obowiązków jest z lekka ujmując pewnym niezrozumieniem ich sytuacji ze strony ustawodawcy wprowadzającego takie regulacje³⁴⁵. Ważna jest tutaj szczególnie rola właściwych organów administracji publicznej, które w toku prowadzonej działalności mogą przekonywać spółdzielczych przedsiębiorców do konieczności stosowania tego typu rozwiązań i objęcia odpowiednim ubezpieczeniem tego typu.

Członkostwo w spółdzielni socjalnej ma szczególnie istotne znaczenie dla osób wchodzących na rynek pracy po długotrwałej przerwie. Wykluczeni korzystający przez wiele lat z pomocy społecznej, wychodzący z uzależnienia czy bezdomności, długotrwale bezrobotni muszą mieć szansę na budowanie swojej przyszłości socjalnej w tym także prawa do zabezpieczenia emerytalnego czy rentowego. Bez stabilnej spółdzielczej umowy o pracę nie mogą być oni rzeczywistymi członkami spółdzielni socjalnej, którzy uwierzą w powodzenie tego typu projektu zwłaszcza, gdy stosowane wobec nich dotychczas inne formy wsparcia okazały się bezskuteczne.

Umowy o dzieło nie mogą być powszechnie stosowane w spółdzielniach socjalnych. Wynika to z faktu idei leżących u podstaw funkcjonowania spółdzielni socjalnych, które powinny gwarantować stabilizację nawet w sytuacji, gdy współpraca z danym członkiem będzie miała jedynie

³⁴³ E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Warszawa 2008, s. 77.

³⁴⁴ P. Wąż: *Dodatkowe zatrudnienie u tego samego pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5, Warszawa 2011, s. 56.

³⁴⁵ P. Prusikowski: *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6, Warszawa 2011, s. 291-292

krótkotrwały charakter. Nie można na takiej podstawie budować stabilnej spółdzielni, gdyż w takiej sytuacji członkowie nie czują nie tylko więzi organizacyjnej z podmiotem, ale także nie są w pełni zintegrowania z jego strukturami oraz ideałami ruchu spółdzielczego.

Członkowie spółdzielni socjalnej realizują w jej ramach różne zadania. Są one przydzielane bezpośrednio przez Zarząd spółdzielni i nie dotyczą jedynie aktywności ekonomicznej. Przywołując cele stawiane przez ustawodawcę spółdzielniom socjalnym przypomnieć należy, iż poza działalnością gospodarczą podmioty te zobowiązane są także realizować zadania w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej swoich członków³⁴⁶. Stanowią one podstawę budowania ich umiejętności oraz tworzenia stabilnych relacji z lokalną społecznością. Także tutaj wykorzystanie umów o dzieło jako formy zatrudnienia innych poza członkami spółdzielni osób nie wydaje się być pozytywnym rozwiązaniem. Przede wszystkim wynika to z faktu, iż w tego typu projektach spółdzielnie socjalne współpracują nie tylko z innymi spółdzielniami, ale przede wszystkim organizacjami pozarządowymi wspierającymi osoby defaworyzowane. Mogą mieć one różną formę od stowarzyszeń po fundacje. Zdarzają się także coraz częstsze przypadki zaangażowania w taką działalność spółek non-profit, które realizują zadania na rzecz lokalnej społeczności, których współpraca ze spółdzielniami w tym zakresie nie ma jedynie charakteru incydentalnego. Tym samym stosowanie w takich warunkach umowy o dzieło niekorzystnie wpływa na postawy osób współpracujących ze spółdzielniami pochodzącymi z tych organizacji. W związku z tym, iż najczęściej są to także osoby wykluczone spółdzielnia socjalna przedstawia się im nie jako wiarygodne i stabilne miejsce pracy, ale jako kolejny komercyjny przedsiębiorca, który chce wykorzystać ich umiejętności dla własnych celów³⁴⁷.

Projekty społeczne opisane powyżej nie mają charakteru jednorazowego lecz długotrwały i są finansowane ze znacznym udziałem środków zewnętrznych. Wskazać tutaj należy zwłaszcza na fundusze wspólnotowe, które wspierają walkę z defaworyzacją społeczną i rozwijanie umiejętności interpersonalnych. W ramach nowego okresu programowania 2014-2020 dążyć się będzie do stabilizacji zatrudnienia osób uczestniczących w takich projektach. Tym bardziej umowa o dzieło nie powinna być stosowana w tym przypadku. Może być ona zastąpiona typową umową o pracę chociażby na czas określony, która jest zdecydowanie bardziej stabilna w zakresie bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego. Takie rozwiązanie umożliwiają przywołane wcześniej przepisy prawa spółdzielczego, które należy powszechnie stosować zamiast umów cywilnoprawnych³⁴⁸.

Podsumowując wskazać więc należy, iż na kształtowanie kompetencji kadr spółdzielni socjalnej mają wpływ umiejętności zdobywane zarówno podczas działalności ekonomicznej jak i

³⁴⁶ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych Dz.U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 ze zm. art. 2.

³⁴⁷ B. Godlewska-Bujok, C. Miżejewski, *Ustawa o spółdzielniach socjalnych. Komentarz*. Warszawa 2012, s. 19.

³⁴⁸ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze Dz.U. t.j. z 2003 r., Nr 188, poz. 1848 ze zm., art. 201.

społecznej. Zastosowanie jednak w obu przypadkach umowy o dzieło może działać destrukcyjnie na ich rozwój. Wynika to przede wszystkim z braku możliwości ochrony przed ryzykiem wypadkowym i chorobowym oraz prawem możliwości skorzystania z zabezpieczenia emerytalnego lub rentowego co ma istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku osób niepełnosprawnych lub zagrożonych wykluczeniem. Również ogranicza to także pozytywny wizerunek spółdzielni socjalnej jako podmiotu stabilizującego zatrudnienie w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę. Każdy członek przystępujący do spółdzielni socjalnej wymaga zastosowania tej właśnie umowy jako osoba wymagająca szczególnego wsparcia wobec, której inne narzędzia w zakresie reintegracji zawodowej nie przyniosły odpowiedniej skuteczności. Tym samym umowa o dzieło rzeczywiście wpływa na destabilizację kadr spółdzielni i jako taka nie powinna być stosowana.

Zakończenie

Umowy cywilnoprawne w postaci umowy zlecenia oraz umowy o dzieło należą do elastycznych form zatrudnienia pracowników. Są one powszechnie stosowane w przypadku komercyjnych przedsiębiorców prowadząc do obniżenia kosztów zatrudnienia. Z tej samej przyczyny ustawodawca wprowadził takie rozwiązania również w przypadku spółdzielni socjalnych, co jednak należy ocenić negatywnie.

Zastosowanie umowy o dzieło nie gwarantuje członkom spółdzielni socjalnej stabilizacji socjalnej związanej z prawem do urlopu wypoczynkowego czy wypowiedzenia. Również jako osoby wykluczone nie mogą oni także skorzystać z prawa do bezpłatnej służby zdrowia, co w przypadku tej kategorii osób ma szczególne znaczenie. Spółdzielcy są najczęściej osobami obciążonymi licznymi chorobami somatycznymi, co przekłada się także na spadek ich efektywności, a bez właściwej opieki medycznej może prowadzić do jeszcze dłuższego ich wykluczenia z rynku pracy. Nie mogą oni także skorzystać z prawa do zasiłku dla bezrobotnych po zakończeniu zatrudnienia w przeciwieństwie do tych zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenia. Również samo wynagrodzenie jest zdecydowanie niższe niż w przypadku umów kodeksowych.

Wskazać jednak należy, iż obydwie elastyczne formy zatrudnienia nie chronią w sposób całościowy jak spółdzielcza umowa o pracę. Tylko poprzez jej zastosowanie możliwa jest pełna ochrona praw członków spółdzielni zarówno w wymiarze ekonomicznym jak i socjalnym. Tym samym negatywnie należy ocenić wolę ustawodawcy, aby taką formę zatrudnienia stosować wobec spółdzielców tej kategorii spółdzielni ze względu na zadania stojące przed spółdzielnią socjalną. Nie wyklucza to jednak stosowania elastycznych form zatrudnienia w innych spółdzielniach gdzie członkowie nie są obciążeni takim bagażem doświadczeń i to właśnie taki zapis o różnicowaniu

podmiotów wobec, których stosowane są elastyczne formy zatrudnienia winien się znaleźć w nowelizacji treści artykułu 201 ustawy Prawo spółdzielcze lub w nowej ustawie nad którą obecnie trwają prace. Takiemu rozwiązaniu można jednak zarzucić ograniczenia konkurencyjności. Wskazać jednak należy, iż w przypadku spółdzielni socjalnych oraz stawianych przed nią zadań w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej musi ona wobec swoich członków stosować określoną stabilną formę zatrudnienia jej członków ze wsparciem ustawodawcy.

O autorze

Andrzej Michalik jest doktorem nauk prawnych zatrudnionym na stanowisku adiunkta w Instytucie Ekonomicznym Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu. Absolwent wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego oraz wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej.

Streszczenie

Elastyczne formy zatrudnienia są podstawą zatrudnienia pracowników w wielu podmiotach komercyjnych. Ustawodawca celem zmniejszenia kosztów pracy umożliwił zastosowanie takiego rozwiązania również w przypadku spółdzielni. Takie rozwiązanie może być korzystne w przypadku wielu form spółdzielni poza spółdzielniami socjalnymi, które realizują zadania związane z reintegracją społeczną i zawodową swoich członków. Jako takie winny gwarantować stabilizację zatrudnienia oraz bezpieczeństwo ekonomiczne i socjalne czego niestety nie są w stanie zapewnić umowa zlecenia i umowa o dzieło. Tym samym dążyć należy do ich ograniczenia i prawnego zakazu stosowania tego typu umów w spółdzielniach socjalnych w stosownej noweli właściwych przepisów.

Summary

The flexible forms of work are one of the most important methods of employment in many commercial enterprises. A Polish Legislator prepared an identical solution also for cooperatives. It maybe useful for different types of cooperatives but not for social cooperatives which have specific influence for its members and local community. The main aim of social cooperatives is a social and vocational reintegration. They should build stable workplaces and social safety so management board have to use cooperative employment contract instead of a contract of mandate or specific task contract. As a result members of social cooperatives movement need to plan conclusions for Legislator in which they contain a ban of use flexible forms of employment in social cooperatives.