



Przegląd Wydarzeń Związkowych

Numer 7-8 (107-108)

ISSN 1428-5207

Lipiec, sierpień 2003 r.

Przemysł lekki ginie. Upadają kolejne przedsiębiorstwa tej branży. Państwo nie interesuje się nimi, bo w większości to już firmy prywatne. Los zwalnianych załóg też nikogo teraz nie martwi, bo bezrobocie jest powszechne. Likwidacja zakładów stała się sposobem na zarabianie pieniędzy w polskiej gospodarce. Problem w tym, że trafiają one jedynie do wąskich grup interesu. Łódzki „Uniontex” zastrajkował. To sprzeciw zarówno wobec nie wypłacania wynagrodzeń za pracę, jak i bezkarności poczynąń pracodawców, przy bierności i bezradności organów ścigania.



Znikająca fabryka

Od miesięcy waga się losy łódzkiego „Uniontexu”, czyli dawnej fabryki Scheiblera. Przed laty były to jedne z największych zakładów bawełnianych w Polsce i Europie (ich historię przedstawiliśmy w „Przeglądzie Wydarzeń Związkowych” z gru-

dnia 2001 roku). Niektórzy z obecnych pracowników firmy pamiętają, jak ten potężny, położony w centrum Łodzi kombinat, dawał pracę 14 tys. osób.

Dokończenie na str. 2 i 3

Znikająca fabryka

Dokończenie ze str. 1

Podczas przemian lat 90 – tych zatrudnienie skurczyło się do 1000 pracowników. W efekcie dalszych przekształceń własnościowych zlikwidowano tu największą tkalnię Europy (dawny zakład C). Przędzalnię (zakład B) i wykończalnię (zakład D), położone w centrum Łodzi, sprzedano łącznie z parkiem maszynowym spółce „Fasty” za cenę luksusowego samochodu.

Taką prywatyzację spółek zakończono przy akceptacji ministerstw i władz lokalnych. O doniesieniach składanych wtedy do prokuratury niewiele już pamięta. Załoga żyła nadzieją utrzymania pracy. Ale dalsze przemiany okazały się dla niej bezlitosne. W czasie ostatnich dwóch lat z zakładu musiało odejść następnych 500 osób. Rozpoczęła się także wyprzedaż parku maszynowego firmy w ramach przekształceń tworzącej się Grupy Kapitałowej „Fasty – Uniontex – Andropol” sp. z o. o., powołanej w celu połączenia kilku fabryk tekstyliów w Polsce, będących w posiadaniu jednej grupy właścicieli.

Operacje dokonywane we wspomnianej spółce finansowej są trudne do zrozumienia i wyjaśnienia. Z ich konsekwencjami nie zgadzają się pracownicy zakładów będących w „Grupie”. „Trwa grabież w biały dzień i na oczach wszystkich” – mówią pracownicy łódzkiego „Uniontexu”. „Wywieźli stąd nowe maszyny. Pojechali prawdopodobnie do Andropola. Tu zostały tylko starocie, choć i na nich, jak ktoś chce to tkaninę wyrobi” – tłumaczą. Ich firmie przed kilkoma tygodniami zagroziła upadłość.

Praca wykonana, a gdzie płaca?

„Związki zawodowe wielokrotnie informowały o nadużyciach dziejących się w naszym zakładzie” – mówi **Jerzy Pierzchałka**, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników „Uniontex” S. A. „Ale nasze apele i próby o interwencję spotkały się z nikłym odzewem. Władze miejskie, a także centralne nie przejawiały większego zainteresowania niegospodarnością, jawnym działaniem na szkodę

firmy, brakiem regularnych wypłat wynagrodzeń dla pracowników, zwolnieniami grupowymi w firmie”.

Od początku tego roku sytuacja w „Uniontexie” stawała się coraz bardziej napięta. Załogę drażniła strategia ekonomiczna właścicieli. Oficjalnie „Uniontex” zmagał się ze stałym zadłużeniem. Głośno mówiło się o jego problemach finansowych. Przy czym oczywiste były wysokie obroty finansowe i stały wzrost wydajności w zakładzie, który nie miał problemów ze znajdowaniem odbiorców na produkowane towary. Mimo tego, załoga od kilku lat wynagrodzenia otrzymywała w ratach i z opóźnieniami. Ostatnie wypłaty miały miejsce w kwietniu. Pracodawca zapowiedział możliwość dalszych opóźnień w płacach. Rozpoczęto wywożenie parku maszynowego „Uniontexu” do innych firm będących w Grupie Kapitałowej „Fasty – Uniontex – Andropol” sp. z o. o. Niezadowolenie wśród pracowników narastało, bo pod koniec maja nie otrzymali pensji za kwiecień, mimo zapewnień dyrekcji, że zaległości te zostaną zlikwidowane.

To przekręć!

W pewnym momencie dla załogi stało się jasne, że działania pracodawcy to gra na zwłokę. Zyski wypracowane przez „Uniontex” od długiego czasu wędrowały na konta innych spółek. Nikt jednak nie spodziewał się, że właściciel zechce doprowadzić dochodową firmę do bankructwa. Najpóźniej upadek nastąpiłby za 2 lub 3 miesiące. Przy braku reakcji załogi zaległości w wypłatach mogłyby objąć okres 4 – 5 miesięcy.

Wszczęto procedurę sporu zbiorowego, który ostatecznie przekształcił się w strajk okupacyjny, ogłoszony z dniem 2 czerwca br. Od godziny jedenastej wstrzymano produkcję. W dalszej kolejności podjęto decyzję o wygaszeniu pieców ciepłowni. Zakład stanął. Oflagowano jego bramę główną. Załoga zablokowała magazyn z tkaninami jako zabezpieczenie wypłaty wynagrodzeń. Był to akt desperacji i rozpacz. Pracownicy od miesięcy nie mogli uregulować czynszów za mieszkania i należności za rachunki. Skończyły

się także zaoszczędzone pieniądze na zakup żywności. Zagrożeni głodem zwrócili się na łamach lokalnej prasy o pomoc. Im i ich rodzinom udało się przeżyć strajk dzięki życzliwości firm i mieszkańców Łodzi.

Wkracza prokurator

Do prokuratury w Łodzi skierowano wnioski o rozpoczęcie postępowania karnego wobec zarządu firmy. Z rozmowy z pracownikami „Uniontexu” wynika, że dość sceptycznie odnoszą się do prób udowodnienia nadużyć. Ich zdaniem prezesi spółki są „nietykalni”. Rozprawienie się z nimi nie przywróci miejsc

dołwał się zapłacić pracownikom wynagrodzenia za maj.

Mamy sprawcę

Takich zakładów, jak „Uniontex”, było i jest w Polsce wiele. Pracownicy i związki zawodowe potrafią dobrze ocenić sytuację w swoim przedsiębiorstwie i wcześniej sygnalizują sytuacje nienormalne, choć ich głos jest zazwyczaj niezauważany. Jak wytłumaczyć to, że firma, w której pracują, ma rynki zbytu na wytwarzane towary, przynosi zyski, a pracodawca zwleka przez kilka miesięcy z wypłatami? W pewnym momencie z fabryki wywozi się maszyny, zmniejsza produkcję,



pracy byłym zatrudnionym. Możliwym scenariuszem dla zakładu staje się wszczęcie procedury upadłościowej i zapoczątkowanie działalności w nowej formie. W jakiej? Nikt nie potrafi powiedzieć. Strajk ostatecznie zakończył się kompromisem z pracodawcą, który zdecyd-

ogłasza upadłość spółki i wyrzuca ludzi na bruk. Wszyscy wiedzą, kto zawinił, gdzie i dlaczego. Ale oficjalnym sprawcą jest „niewidzialna ręka” rynku. Pozostaje pytanie – jak długo będą wystarczały takie wyjaśnienia?

Artur Grochala

Łódzki Teatr Nowy wciąż czeka

Protest słuszny, ale czy skuteczny?

Przypominamy, że 6 lutego br. wśród aktorów i pracowników łódzkiego Teatru Nowego wybuchł protest. Stało się tak po tym, jak prezydent Łodzi Jerzy Kropiwnicki, pomijając przyjęte procedury, mianował Grzegorza Królikiewicza dyrektorem artystycznym Teatru Nowego, a Tomaszowi Bieszczadowi powierzył funkcję dyrektora naczelnego tejże placówki. Aktorzy nie uznali tych nagłych decyzji personalnych, których nie konsultowano z zespołem, ani z działającymi w teatrze związkami zawodowymi.

Prezydent Łodzi upierał się przy swoich kandydatach mimo negatywnej opinii Ministerstwa Kultury i Związku Artystów Scen Polskich (ZASP). Decyzje prezydenta Kropiwnickiego spotkały się z ostrym sprzeciwem wielu organizacji społecznych i zawodowych, w tym Rady Powiatowej OPZZ w Łodzi. Wobec zaistniałego sporu, wojewoda łódzki uchylił prezydenckie zarządzenie. Prezydent miasta skierował decyzję wojewody do Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA).

Protest nie słabł. Aktorzy deklarowali prowadzenie akcji aż do końca wyjaśnienia całej sprawy. Po dwóch miesiącach wynajęta firma ochroniarska usunęła ich z gmachu teatru. Na pewien czas zawieszono spektakle i próby. W odpowiedzi na przemoc, zastosowaną wobec protestujących przy pacyfikacji teatru, skierowano doniesienie do prokuratury. Wszczęto dochodzenie. Przesłuchania świadków trwają.

W połowie maja br. zapadł wyrok NSA. Sąd orzekł, że Jerzy Kropiwnicki, podpisując nominację dyrektora artystycznego nie zastosował wszystkich nakazanych przez prawo procedur. M. in. nie przedstawił kandydatów do zaopiniowania przez związki zawodowe funkcjonujące w Teatrze Nowym. Takie rozstrzygnięcie potwierdziło słuszność protestu aktorów i pracowników teatru, którzy po wyroku zawiesili akcję.

Reakcją prezydenta Łodzi na niepomyślny wyrok była zapowiedź ponownego wszczęcia procedury mianowania Grzegorza Królikiewicza na dyrektora artystycznego teatru.

W zespole aktorów znów zawrzało. Wobec takiej zawziętości i uporu prezydenta Łodzi trudno ocenić szanse unormowania sytuacji w teatrze.

Artur Grochala



Jak zmieni się sytuacja na krajowym rynku pracy po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej? Zdaniem jednych – poprawi się. Inni odpowiadają – będzie gorzej.

- Stopa bezrobocia w Polsce sięga 19 proc. Według oficjalnych statystyk bez pracy pozostaje ponad 3 mln osób. Jest to najwyższy wskaźnik wśród krajów piętnastki i kandydujących do Unii Europejskiej.
- Według raportu Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej (UKIE) bezrobocie ma spaść dzięki swobodzie zatrudniania Polaków w krajach piętnastki oraz inwestycjom zagranicznym wspomaganym funduszami unijnymi. Te przewidywania budzą jednak wątpliwości.
- Wskutek wejścia Polski do unii w samym rolnictwie przybędzie ok. 1 mln bezrobotnych – twierdzą analitycy Szkoły Głównej Handlowej. Będziemy musieli także otworzyć krajowy rynek pracy dla obywateli innych członków wspólnoty, w tym naszych sąsiadów zza wschodniej i południowej granicy, którzy wraz z Polską kandydują do UE. Śledząc przemiany ekonomiczne państw nowo przyjętych do unii łatwo zauważymy, że spadek bezrobocia i dynamiczny rozwój gospodarczy w początkowym okresie członkostwa nie jest pewny. Potwierdzają to przykłady Irlandii i Grecji, czy też wschodnich landów niemieckich. W Hiszpanii, po kilkuletnim okresie członkostwa, bezrobocie osiągnęło najwyższy poziom w powojennej historii tego kraju, przekraczając 22 proc.

Swoboda przepływu pracowników

Swoboda przepływu pracowników to jedna z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Oznacza nieskrępowane prawo obywateli unii do swobodnego przemieszczania się na jej terytorium w celu poszukiwania oraz podjęcia pracy. Podstawy prawne tej zasady znajdują się w Traktacie Rzymskim z 1957 r. ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą, znowelizowanym przez Traktat o Unii Europejskiej z 1992 r. W art. 3c traktatu zawarte jest stwierdzenie, że „wewnętrzny rynek charakteryzuje się zniesieniem między Państwami Członkowskimi przeszkód w swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału (...)”.

Zgodnie z Traktatem o Unii Europejskiej z 1992 roku (art. 48-51), swoboda przepływu pracowników oznacza usunięcie z prawodawstwa państw członkowskich wszelkich form dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, wynagradzania i innych warunków pracy pracowników pochodzących z innych państw członkowskich, bez względu na obywatelstwo (art. 48, p. 2). Swoboda ta oznacza również prawo do: ubiegania się o każde oferowane miejsce pracy (art. 48, p. 3a), swobodnego poruszania się w tym celu na terytorium całej unii (art. 48, p. 3b), przebywania na terytorium innego państwa członkowskiego w celu wykonywania pracy (art. 48, p. 3c), pozostawania na terytorium danego państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia (art. 48 p. 3d). Zasada ta znajduje rozwinięcie w innych wtórnych aktach prawnych, tworzących ramy prawne dla swobodnego przemieszczania się pracowników na obszarze Unii Europejskiej.

Przepisy wspólnotowe nakładają na państwa członkowskie obowiązek stworzenia ustawowych gwarancji dla osób chcących opuścić kraj, którego są obywatelami, jak również dla osób, obywateli innych krajów członkowskich, którzy chcą wjechać na terytorium tego kraju w celu podjęcia pracy. Prawodawstwo unii zakłada, że obywatele państw członkowskich mają prawo do poszukiwania pracy na terytorium innego państwa przez okres trzech miesięcy. Pracownicy, którzy przez okres 6 miesięcy nie znajdą zatrudnienia, mogą zostać zmuszeni do opuszczenia państwa członkowskiego, jeżeli nie wykażą, iż nadal poszukują pracy i mają realną szansę na jej znalezienie.

W sytuacji bezrobocia mają oni takie same prawa, jak obywatele państwa, na terenie którego wykonywali pracę, do korzystania z oferty systemu urzędów pracy, w szczególności z przekwalifikowania zawodowego i swobodnego dostępu do centrów kształcenia. Należą im się również wynikające z tego tytułu świadczenia socjalne.

Pracownicy, korzystający z prawa do swobodnego przepływu, mają prawo do pozostania po zakończeniu zatrudnienia na terenie danego państwa. Swoboda przepływu pracowników obejmuje ponadto prawo do zatrudnienia całości lub części załogi przedsiębiorstwa wykonującego pracę na terenie innego państwa członkowskiego. Swoboda przepływu pracowników może podlegać ograniczeniom ze względu na porządek publiczny, zdrowie lub bezpieczeństwo.

Zasada ta nie obowiązuje przy zatrudnianiu pracowników w służbie publicznej. ■

Praca dla obcokrajowców w Polsce

Wejście Polski do Unii Europejskiej będzie związane z sukcesywnym otwarciem polskiego rynku zatrudnienia dla obywateli innych państw członkowskich. Oznacza to zwiększony napływ obcokrajowców na krajowy rynek pracy. Z danych Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (MGPiPS) wynika, że od 1990 roku polski rynek zatrudnienia stał się atrakcyjnym miejscem pracy dla cudzoziemców ze wszystkich kontynentów.

Biurokratyczne bariery

Teraz uzyskanie prawa do pracy w Polsce przez obywatela innego państwa nie należy do rzeczy najłatwiejszych. Zatrudnienie obcokrajowca jest uzależnione od spełnienia wielu warunków. Zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej są wydawane przez urzędy pracy dla danego cudzoziemca, na konkretne stanowisko i określony czas. Osoby, nie będące obywatelami naszego kraju, są dopuszczane do pracy w Polsce według zasady ochrony rynku zatrudnienia, uwzględniającej w szczególności rynki lokalne. Zatrudnienie to ma mieć charakter uzupełniający, a nie wypierający. Oznacza to, że praca cudzoziemca jest możliwa w przypadku, gdy brakuje na lokalnym rynku pracy osób bezrobotnych, zdolnych do wykonywania zawodu, w którym ma być zatrudniony cudzoziemiec.

O zezwolenia i zgodę na zatrudnienie cudzoziemców ubiegają się pracodawcy. Procedura zdobycia pozwolenia na pracę jest dość skomplikowana i kosztowna. Zgodnie z polskimi uregulowaniami cudzoziemiec, chcący podjąć pracę, musi uzyskać w pierwszej kolejności zezwolenie zamieszkania w Polsce na czas oznaczony, zameldowanie pod danym adresem, kartę pobytu. Ciekawostką jest konieczność uzyskania pozytywnej opinii o cudzoziemcu od dyrektora Straży Granicznej, czy też zgłoszenie faktu zamieszkania w lokalnym posterunku policji.

Innym utrudnieniem jest konieczność otrzymania od właściciela wynajmowanego lokalu wypisu aktu własności. Koszty tych procedur sięgają kilkuset złotych. Do ich pokonania konieczna jest znajomość przez cudzoziemca języka polskiego lub wynajęcie tłumacza, co dodatkowo zwiększa koszty.

Po tych czynnościach pracodawca może złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla obywatela innego państwa. Do niego załącza kilkanaście dokumentów dotyczących firmy zatrudniającej oraz

wszystkie dane i dokumenty cudzoziemca, w tym zaświadczenie o jego niekaralności oraz potwierdzenie braku zaległości wobec urzędu podatkowego z kraju stałego zamieszkania. Za każde uzyskane zezwolenie pracodawca wnosi opłatę w wysokości najniższego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce.

Zezwolenie na zatrudnienie umożliwia cudzoziemcowi uzyskanie wizy pobytowej z prawem do pracy. Z podaniem o wizę występuje on w polskim przedstawicielstwie dyplomatycznym bądź urzędzie konsularnym w kraju zamieszkania. Po uzyskaniu wizy pobytowej z prawem do pracy cudzoziemiec przyjeżdża do Polski i zgłasza się do pracodawcy, który uprzednio złożony wniosek o zatrudnienie uzupełnia o kopię wizy pobytowej oraz dokument potwierdzający zameldowanie cudzoziemca w Polsce na pobyt czasowy.

Wytrwali przybysze

Wszystko to nie wygląda zachęcająco. Można sobie wyobrazić, że polska biurokracja nie ułatwi tych mozolnych procedur. Być może to jeden z powodów powolnego napływania zagranicznych inwestorów do Polski. Tak, czy owak nie odstrasza to całkowicie od podejmowania przez obcokrajowców pracy w kraju nad Wisłą. Istnieją przecież wyspecjalizowane firmy prawnicze zajmujące się formalnościami związanymi z wydawaniem zezwoleń. Wystarczy dysponować odpowiednią gotówką i uzyskać prawo do pracy w ciągu kilku tygodni.

O wzroście atrakcyjności krajowego rynku pracy dla cudzoziemców świadczy liczba wydawanych pozwoleń. W 2002 roku wydano 24 tys. 643 zezwolenia na podjęcie zatrudnienia przez cudzoziemców. To oznacza 15,1 proc. więcej, niż w roku 2001. Największym rynkiem pracy dla cudzoziemców jest województwo mazowieckie. Urzędy pracy wydały tu ok. 50 proc. ogółu pozwoleń. Cudzoziemcy podejmują chętnie

nie zatrudnienie w województwach wysoko zurbanizowanych i uprzemysłowionych – śląskim, pomorskim, dolnośląskim, wielkopolskim, łódzkim i małopolskim.

Przeszkody znikną

Obcokrajowcy zatrudniani w Polsce pochodzą z ponad 100 państw, przy czym najczęściej są to Europejczycy. W 2002 roku wydano im 72, 8 proc. wszystkich indywidualnych zezwoleń. Zasada swobodnego przepływu osób, która ma obowiązywać w Polsce z chwilą naszego wejścia do unii, wprowadzi pełny dostęp do polskiego rynku pracy dla obywateli UE. Oznacza to, że wszystkie opisywane wcześniej procedury zostaną zniesione dla mieszkańców państw Unii Europejskiej, którzy będą mogli w każdej chwili podjąć pracę w Polsce. Trudno jednoznacznie stwierdzić na ile przyniesie to wzrost konkurencji na rodzimym rynku pracy. Oczywiście, swobodny przepływ osób może zostać ograniczony na zasadzie wzajemności wobec tych państw, które zamkną swoje rynki pracy dla Polaków.

Więcej pracowników z UE

Według ostatnich danych Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej już od końca lat 90 – tych, zatrudnienie obywateli państw członkowskich unii w Polsce powiększa się. Wzrost ten wyniósł ok. 10 tys. osób. Wskaźnik ten będzie rósł. Impulsem do zwiększenia zatrudnienia w naszym kraju obywateli unii może być wzrost inwestycji zagranicznych, które przez okres uruchamiania działalności krótkookresowo angażują zagraniczną siłę roboczą – czytamy w raporcie UKIE. Zdaniem jego analityków nie należy jednak zakładać, że pracownicy ci będą stanowić konkurencję dla obywateli polskich. Ich zatrudnienie, ze względu na charakter pracy, ma mieć formę uzupełniającą, a nie substytucyjną. Nasz rynek pracy jest dość ograniczony, chociaż przyjmowanie do pracy obywateli innych państw członkowskich w Polsce odegra prawdopodobnie pewne znaczenie w niektórych sektorach – dowiadujemy się z raportu UKIE.

Tym samym możemy spodziewać się, że na stanowiskach wyższego szczebla firm zagranicznych, czy też wśród nauczycieli języków obcych coraz częściej zaczną pojawiać się obywatele Francji, Anglii lub Hiszpanii. Nasz rynek pracy zasilą także w większym stopniu przybysze zza wschodniej i południowej granicy – krajów kandydujących wraz z Polską do UE. Przyjeźdźni z Litwy, Łotwy, Estonii, Słowacji i Czech,

jak pozostali obywatele unii, będą legalnie zatrudniani w Polsce, a tym samym nabędą prawa do korzystania z przywilejów socjalnych, zasiłków dla bezrobotnych oraz opieki medycznej.

„Na czarno”

W naszym kraju istnieje także trudne do oszacowania zjawisko „pracy na czarno”. Problem nielegalnego zatrudnienia dotyczy głównie obywateli państw byłego ZSRR oraz krajów azjatyckich. Ale nie tylko. Urzędy pracy zaobserwowały także zjawisko nielegalnego zatrudnienia obcokrajowców pochodzących z państw Europy Zachodniej w polskich filiach przedsiębiorstw międzynarodowych. Najczęściej jednak zatrudnienie to jest krótkotrwałe i wiąże się z wykonaniem konkretnego, specjalistycznego zlecenia, a nie stałym zatrudnieniem.

Zgodnie z polskimi przepisami pracodawca, który bez odpowiedniej zgody zatrudnia cudzoziemca, podlega karze grzywny. Podobną karą zagrożony jest pracodawca w przypadku, gdy powierza cudzoziemcowi pracę na innym stanowisku lub innych warunkach, niż określone w zezwoleniu.

Kara pieniężna może spotkać też cudzoziemca, który podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową bez stosownej zgody, nie posiadając przy tym karty stałego pobytu lub statusu uchodźcy. Zgodnie z ustawą o cudzoziemcach, w przypadku wydalenia z terytorium RP obcokrajowca pracującego nielegalnie, wszystkie koszty związane z jego ekstradycją ponosi pracodawca. Obecność Polski w Unii Europejskiej przyczyni się do usunięcia tych negatywnych zjawisk, choć całkowicie na pewno ich nie wyeliminuje.

Bezrobocie raczej bez zmian

Podejmowanie pracy przez cudzoziemców w Polsce nie doczekało się, jak na razie, solidnych opracowań. Dokładne statystyki i analizy odnoszą się jedynie do osób z prawem do pracy. O zatrudnionych nielegalnie dysponujemy szacunkowymi obliczeniami. Według wstępnych analiz pojawienie się pracowników zza granicy nie powinno radykalnie zachwiać sytuacji na polskim rynku pracy. Liczba przybyszów po pracę wzrośnie i nie pozostanie to bez znaczenia. Kwestią dyskusyjną pozostaje ostateczna skala tych migracji. Rzeczywistość, jak zawsze, może przynieść zjawiska nieprzewidziane.

Artur Grochala

Praca w UE dla Polaków

Przyjęta w krajach Unii Europejskiej zasada swobody przepływu osób oznacza, że obywatelom państw członkowskich przysługuje prawo do podejmowania legalnej pracy w dowolnym kraju wspólnoty. Z chwilą przystąpienia Polski do UE znikłaby obecna dyskryminacja obywateli naszego kraju w dostępie do rynków pracy innych państw wspólnoty. Pojawiły się prognozy mówiące, że pewna część bezrobotnych z Polski może znaleźć zatrudnienie za granicą. Te przewidywania znajdują wiele kontrargumentów.

Likwidacja wszelkich barier dla polskich pracowników w dostępie do rynków pracy UE ma wielorakie korzyści. Dla osób migrujących to przede wszystkim możliwość podjęcia pracy w krajach unijnych, a tym samym uzyskiwania dochodów z tytułu jej wykonywania. Migracje zatrudnieniowe pozwalają poznać nowe środowiska pracy, uzyskać dodatkowe kwalifikacje oraz pogłębić znajomość języków obcych.

Nowe możliwości

Korzyścią z zatrudnienia obywateli polskich za granicą są transfery ich dochodów. Według obliczeń analityków UKIE, przy uwzględnieniu skali migracji, daje to kwotę kilkuset mln euro rocznie. Znaczna część tych pieniędzy jest wydawana w kraju, przyczyniając się do tworzenia nowych miejsc pracy. Według danych UKIE jeden emigrant zarobkowy tworzy pośrednio 1,5 miejsca pracy w Polsce.

Kraj, który decyduje się na liberalizację zatrudnienia dla cudzoziemców, ogranicza zjawisko występowania „szarej strefy”. W Niemczech, Austrii, Francji, Anglii i innych krajach unii, sporo Polaków pracuje nielegalnie. Otworzenie rynków pracy tych państw oznaczałoby rozpoczęcie przez wiele osób pełnoprawnego zatrudnienia poprzez wyjście z „szarej strefy”, a tym samym płacenie przez nich podatków, składek na zdrowie i emerytalnych. Są to sprawy niezwykle istotne. Wypadki przy pracy nielegalnego pracownika stają się tragediami osobistymi i rodzinnymi. Legalna praca to szeroko rozumiane zabezpieczenie zatrudnionego na wypadek różnorodnych sytuacji.

Bój się Europo!

W Austrii i Niemczech powstaje wiele opinii, mówiących, że po przyjęciu naszego kraju do UE nastąpi masowe przemieszczanie się pracowników polskich na terytorium wspólnoty w celu podjęcia zatrudnienia. Sytuacja Polski jako kraju kandydującego do unii jest porównywana z Hiszpanią i Portugalia przed ich okresem członkostwa. Warto zwrócić uwagę, że na początku lat 80-tych, w jednej z najbardziej opiniotwórczych gazet angielskich „Financial Times” ukazywało się wiele artykułów mówiących o zagrożeniach wynikających z przyznania prawa do swobody przepływu pracownikom Hiszpanii i Portugalii. Część z nich mówiła nawet o „zalewie taniej siły roboczej”. Niewielu przewidywało nieznaczne przemieszczanie się ludności. Praktyka pokazała, że tylko ci ostatni mieli rację¹.

Na robotę – do Niemiec

Rozmiary polskiej migracji do krajów Unii Europejskiej po wprowadzeniu zasady swobody przepływu pracowników są trudne do określenia. O podejmowaniu decyzji przemieszczania się Polaków za pracę decydują różnorakie czynniki. Istotne jest, czy dany kraj sprzyja pracownikom zza granicy, czy też nie. Bardzo ważną rolę odegra także przyszła sytuacja gospodarcza i poziom bezrobocia w Polsce.

Z punktu widzenia wcześniejszych doświadczeń migracyjnych wzmożone wyjazdy Polaków do pracy mogą nastąpić w większości do Niemiec, gdzie przypada ok. 90% emigra-

cji mieszkańców naszego kraju. Nadal istnieją spore różnice w poziomie rozwoju gospodarczego pomiędzy Polską a Niemcami. Zrównanie się poziomów życia, a co za tym idzie relacji płacowych w tych dwóch krajach nie nastąpi w najbliższej przyszłości. Według obliczeń ekonomistów mamy szansę osiągnąć podobny poziom rozwoju za mniej więcej 30 lat. O ile chęci do migracji z roku na rok mogą maleć, to jednak nie należy w najbliższym czasie spodziewać się ich całkowitego zahamowania.

Ruchem wahadła

Emigracja zarobkowa Polaków w ostatnich latach rzadko przyjmuje charakter stały. Wyjazdom zarobkowym towarzyszą koszty społeczne, wynikające z konieczności rozstania z rodziną oraz lokalnym środowiskiem. Dlatego przeciętny okres podejmowania pracy za granicą waha się od 2 do 5 miesięcy. Wynika z tego, że migracja zarobkowa może zmniejszać krajowe bezrobocie tylko sezonowo, np. w okresie wyjazdów do prac wiosenno – letnich.

Braki w wykształceniu

Czynnikiem, który może utrudniać wzmożoną migrację z Polski do Europy Zachodniej jest słaba znajomość języków obcych wśród naszych obywateli. W gospodarkach rozwiniętych stale spada zapotrzebowanie na pracowników nisko kwalifikowanych. Obecnie jedynie 8 proc. Polaków ma wyższe wykształcenie. Po to, aby osiągnąć standardy unijne w tej dziedzinie, będziemy potrzebować kolejnych kilkunastu lat.

Problemem pozostającym w sferze edukacji jest wzajemne uznawanie dyplomów ukończenia odpowiednich szkół zawodowych i wyższych. Zgodnie z przepisami wspólnotowymi, „państwo członkowskie ma prawo odmówić zatrudnienia obywatelowi innego kraju wspólnoty na zasadach równorzędności w przypadku, kiedy system edukacji zawodowej w państwie pochodzenia różni się w zasadniczy sposób od systemu przyjętego w państwie przyjmującym lub, gdy wykonywanie danego zawodu w państwie przyjmują-

cym związane jest ze zdecydowanie szerszym zakresem obowiązków, niż jest to przyjęte w kraju jego pochodzenia” – czytamy w raporcie UKIE.

Istnieje niebezpieczeństwo, że polski pracownik, w konkurencji z pracownikiem unijnym o to samo miejsce pracy, będzie skazany na porażkę, nie mając możliwości oficjalnego potwierdzenia swoich umiejętności. W konsekwencji większość Polaków będzie mogła nadal wykonywać najprostsze i niskopłatne prace, w których nie są wymagane szczególne umiejętności.

Swoboda, czyli ograniczenie

W obawie przed napływem polskich pracowników państwa unii wywalczyły w negocjacjach ustanowienie 7-letniego okresu przejściowego, podczas którego ich rynki pracy pozostaną dla Polaków zamknięte. Niektóre państwa ogłosiły dobrowolne otwarcie swych rynków zatrudnienia z chwilą akcesji Polski do UE. Deklaracje takie złożyły: Dania, Holandia, Irlandia, Szwecja i Wielka Brytania. Są to, jak na razie tylko deklaracje i nie mają one charakteru wiążącego.

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej zbiega się niefortunnie z kryzysem gospodarczym, jaki zaczyna dotyczyć państwa Europy Zachodniej. Na razie wiemy, że atrakcyjne rynki zatrudnienia Austrii i Niemiec nie wpuszczą legalnych pracowników z Polski wcześniej niż za 7 lat.

Artur Grochala

Wykorzystano dane zamieszczone w raporcie Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej „Bilans korzyści i kosztów przystąpienia Polski do Unii Europejskiej”.

¹ Dane uzyskane z roczników „Financial Times” przez Marka Kupiszewskiego zaprezentowane na konferencji pt. „Migracje międzynarodowe w perspektywie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej”, zorganizowanej przez PAN 7 października 1998 roku.

Jednakowe standardy zatrudniania

Ryszard Łepik – wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, pierwszy zastępca przewodniczącego OPZZ

Pewne obawy związane z otwieraniem rynków pracy Unii Europejskiej istnieją w Polsce i w innych państwach. Każdy kraj chce jak najlepiej chronić własny rynek zatrudnienia. Nikt nie życzy sobie wzrostu bezrobocia i pogorszenia warunków życia ludności. Otwarcie Polski na pracowników z innych państw nie wywoła dużych zmian. Wprowadzając swobodę przepływu osób musimy ściśle przestrzegać umów międzynarodowych i przepisów polskiego prawa. W ten sposób unikniemy niebezpieczeństw w postaci tworzenia się u nas subrynków pracy i dumpingu socjalnego.

Spójrzmy na przykład Szwecji, gdzie po otwarciu rynku pracy i napływie pracowników z zagranicy pojawiły się protesty związków zawodowych. Okazało się, że szwedzcy pracodawcy gorzej opłacali i traktowali zatrudnianych cudzoziemców.

Szwedzkie organizacje zawodowe zaprotestowały przeciwko wypłacaniu zaniżonych wynagrodzeń obcokrajowcom, mając świadomość, że oznacza to pogorszenie sytuacji wszystkich pracowników w kraju.

OPZZ będzie występowało przeciwko podobnym dyskryminacjom na polskim rynku pracy. Wolność przepływu osób musi być wprowadzana na zasadzie równości. Nie możemy dzielić pracowników na swoich, czyli lepszych i gorszych, bo obcych. Oczekujemy, że podobną postawę przyjmą rządy i związki zawodowe w krajach całej wspólnoty. Prawo do pracy dla Polaków za granicą i traktowanie ich na równi z innymi pracownikami przyniesie wszystkim korzyści. W ten sposób ucywilizujemy stosunki pracy w Unii Europejskiej. ■

Wolność na rynkach pracy

Maciej Duszczyk - naczelnik wydziału w Departamencie Analiz Ekonomicznych i Społecznych Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej

Nie spodziewam się, aby po naszym przystąpieniu do Unii Europejskiej napłynął znaczący strumień osób chcących podjąć pracę w Polsce. Nie widzę powodów do wzmożonej migracji za strony zachodniej, jak i wschodniej granicy. Potencjały migracyjne naszych wschodnich sąsiadów - Litwy, Łotwy, Estonii są niewielkie. Podobnie jest w przypadku Czech i Słowacji. To nieznaczne liczby wobec blisko 40 - milionowej Polski. Raczej nasi sąsiedzi powinni obawiać się polskich pracowników. Takim przykładem są Czesi, którzy otwierają nowe kopalnie i przyjmują do pracy zwalnianych w Polsce górników. Pracuje ich tam obecnie ok. 1,5 tys. i liczba ta zapewne wzrośnie.

Sprawa napływu pracowników do Polski może nabierać większego znaczenia w przypadku obecnych państw członkowskich. Wzrost inwestycji bezpośrednich, jeśli taki nastąpi, przyciągnie na

nasz rynek zatrudnienia pracowników z krajów inwestujących. Chodzi tu głównie o wąsko wyspecjalizowane grupy osób, których w Polsce mamy bardzo niewiele. W firmach będą one pełnić specyficzne funkcje, którym nie są w stanie sprostać nasi pracownicy. Jeśli takie zjawiska nastąpią, będą one miały najprawdopodobniej charakter krótkotrwały. Bariery językowe, kulturowe, społeczne i ekonomiczne powodują zazwyczaj odpływ obcokrajowców z Polski.

Jestem zwolennikiem otwierania rynku pracy. Ograniczanie dostępu do pracy obcokrajowców jest błędne. Tworzymy w ten sposób niezdrową sytuację przyczyniając się do powiększania tak zwanej szarej strefy, w której ludzie pracują bezprawnie. Zamykając rynek pracy godzimy się na nielegalne zatrudnianie, czyli na sytuacje patologiczne, a tych powinniśmy za wszelką cenę unikać. ■

Ochrona działaczy związkowych po 1 lipca 2003 roku

Od 1 lipca 2003 roku wchodzi w życie nowelizacja ustawy o związkach zawodowych. Warto przy okazji zapoznawania się z nowymi lub zmienionymi regulacjami zwrócić uwagę na przepisy przejściowe zamieszczone w ustawie z 26 lipca 2002 roku nowelizującej ustawę o związkach zawodowych.

Dotychczas pracodawca nie mógł bez zgody zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać umowy z pracownikiem będącym członkiem jej zarządu podczas kadencji i rok po jej upływie. Zakaz ten dotyczył również pogorszenia warunków zatrudnienia w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Od 1 lipca ochrona obejmie znacznie mniej działaczy związkowych i tylko tych wymienionych imiennie w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zarząd związku niereprezentatywnego w rozumieniu art. 241^{25a} kodeksu pracy będzie mógł w ten sposób wskazać tylko jednego działacza.

W myśl tego przepisu reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (tj. zrzeszająca co najmniej pięćset tysięcy pracowników), pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

W przypadku niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, pracodawca bez zgody jej zarządu nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem, będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej

organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Ochrona, o której mowa, przysługiwać będzie przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Zarząd organizacji reprezentatywnej ma prawo, według swego wyboru, określić w uchwale osoby chronione na dwa sposoby: w stosunku do liczebności związku zawodowego lub według liczebności kadry kierowniczej zakładu pracy.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, będzie mógł wskazać pracodawcy pracowników podlegających ochronie na dwa sposoby:

- w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy (zgodnie z wchodzącym w życie 1 lipca br. art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy),
- dwóch członków oraz dodatkowo:
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50

członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Ochrona w zakładowej organizacji związkowej innej niż wyżej wymienione przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

Ochroną są także objęci nie więcej niż trzech pracownicy imiennie wskazani uchwałą komitetu założycielskiego, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej oraz pracownicy pełniący z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy – w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu.

Wiele wątpliwości budzi to, jaki zakres ochrony powinien być stosowany do pracowników będących członkami władz związku zawodowego zarówno przez jak i po wejściu w życie nowelizacji. Aby rozstrzygnąć takie wątpliwości należy sięgnąć do przepisów przejściowych zawartych w nowelizacji. Takim przepisem jest art. 11 ustawy nowelizującej, który stanowi normę przejściową. Przepis ten stanowi, że pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy wymienionej w art. 3 (tj. ustawy o związkach zawodowych), nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia ustawy w życie, podlega takiej ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie art. 32 w brzmieniu nadanym ustawą.

Niestety przepis ten został sformułowany w sposób niezrozumiały i zamiast wyjaśniać wątpliwości budzi nowe. Możliwe są dwa stanowiska w zależności od przyjętego sposobu wykładni.

Zgodnie z wykładnią językową, opartą na literalnym brzmieniu przepisu z ochrony na dotychczasowych zasadach (trwającej do 1 lipca 2004 r.) skorzystają jedynie ci związkowcy, którzy jej podlegali w chwili wejścia nowelizacji w życie.

Jednakże po dokładniejszej analizie tego przepisu powstaje pytanie od jakiej daty należy liczyć dzień wejścia w życie ustawy nowelizującej. Wchodziła ona bowiem do naszego porządku prawnego etapami – 29 listopada 2002 r., 1 stycznia 2003 r. oraz 1 lipca 2003 r. Ponieważ głównym terminem wejścia w życie nowelizacji (wtedy zaczęła obowiązywać większość zmian) był 29 listopada 2002 r. należy przyjąć, iż z dobrodziejstwa rocznego okresu ochronnego na dotychczasowych zasadach skorzystają jedynie ci członkowie zarządów związków,

którzy podlegali jej 29 listopada 2002 roku.

Taka interpretacja przynosi jednak ujemne konsekwencje dla tych, którzy stali się członkami zarządów związków zawodowych pomiędzy 29 listopada zeszłego roku a 30 czerwca 2003 r. Przy przyjęciu takiej interpretacji osoby te straciłyby przysługującą im do 1 lipca ochronę, a pracodawcy mogliby ich zwolnić, bez zgody zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z drugim stanowiskiem, wysnutym z wykładni celowościowej z dotychczasowej ochrony nadal będą mogli korzystać w okresie przejściowym ci członkowie zarządów zakładowej organizacji związkowej, którzy podlegali jej 30 czerwca 2003 r. Taka wykładnia, aczkolwiek logiczna, to nie wynika wprost z cytowanego przepisu. Jednakże to stanowisko przyjmuje większość komentatorów zajmujących się problematyką prawa związków zawodowych.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że od 1 stycznia 2003 r. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują tylko tym strukturom, które zrzeszają co najmniej 10 członków, rekrutujących się spośród pracowników, chałupników lub funkcjonariuszy (tak zwanych czynnych członków związku). Ta zmiana również rodzi wątpliwości, czy członkowie takich małych związków podlegają w ogóle ochronie przed zwolnieniem i czy w świetle art. 11 noweli zachowują ją przez okres przejściowy do 1 lipca 2004 r.

Również w tym przypadku możliwe są dwie interpretacje. Według pierwszej z nich art. 11 nie dotyczy działaczy związków zrzeszających poniżej 10 czynnych członków w zakładzie, ponieważ oni ochronę utracili już 1 stycznia 2003 roku, a zatem nie mają do niej prawa przez wskazany okres przejściowy do 1 lipca 2004 r.

Zgodnie z drugim stanowiskiem art. 11 stanowi, że starą ochronę zachowują ci, którzy nabyli ją na podstawie przepisów przed wejściem ustawy w życie. Członkowie zarządów związków nabyli ją przed wejściem ustawy w życie, zatem służy im ona jeszcze rok, czyli do końca czerwca 2004 r.

Wątpliwa jest również sytuacja członków komisji rewizyjnych zakładowych organizacji związkowych, którzy 29 listopada 2002 r. korzystali jeszcze z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Utracili ją dopiero od 15 kwietnia 2003 r. na mocy wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 7 kwietnia tego roku (Dz. U. nr 63, poz. 590). Nie ma pewności czy art. 11 ustawy noweli-

zującej ich dotyczy, a jeżeli tak, czy zachowują ochronę stosunku pracy do 1 lipca 2004 r. Wydaje się jednak, że art. 11 nie dotyczy członków komisji rewizyjnej. Ponieważ tej kategorii osób ochrona trwałości stosunku pracy w ogóle nie przysługuje już od 15 kwietnia tego roku, czyli od wejścia w życie wyroku TK.

Ograniczenia dotyczące zakresu ochrony stosunku pracy związkowców zostaną od 1 lipca 2003 r. wprowadzone także w stosunku do międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 342 ustawy). Organizacja taka, jeżeli nie jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy w żadnym zakładzie pracy objętym jej działaniem, może wskazać liczbę pracowników podlega-

jących ochronie nie większą od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna choćby w jednym zakładzie, w którym działa, może wskazać liczbę pracowników chronionych na zasadach określonych dla zakładowych organizacji związkowych. Organizacja międzyzakładowa może ponadto zwiększyć liczbę członków objętych ochroną w zakładzie, w którym zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej, o liczbę pozostałych zakładów, w których ma co najmniej 10 członków.

Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę

Okresy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony mają, co do zasady, charakter bezwzględnie obowiązujący. Przepisy prawa pracy przewidują jednak wyjątki od tej zasady, określając sytuacje, w których możliwe jest ich skrócenie. Skrócenie to może nastąpić zarówno za zgodą obu stron, jak i na skutek jednostronnej decyzji pracodawcy.

Zgodnie z art. 36 § 6 Kodeksu pracy, okres wypowiedzenia może być skrócony za zgodą obu stron. Skrócenie to może być dokonane tylko po złożeniu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę. Nie można np. w umowie o pracę skutecznie zamieścić zapisu skracającego okres wypowiedzenia, gdyż zapis taki byłby, jako postanowienie mniej korzystne dla pracownika, nieważny z mocy art. 18 § 2 k.p.

Po złożeniu przez którąkolwiek ze stron oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę możliwe jest zawarcie porozumienia przewidującego skrócenie ustawowego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie to może być korzystne dla obu stron, zwłaszcza gdy pracownik ma już umówioną nową pracę, a pracodawcy nie zależy na jego pracy przez cały okres wypowiedzenia.

Skrócenie okresu wypowiedzenia nie ma przy tym wpływu na tryb rozwiązania umowy o pracę. Zawarcie porozumienia między stronami co do skrócenia

okresu wypowiedzenia nie wyłącza uprawnień pracownika do dochodzenia roszczeń wynikających z faktu, że samo wypowiedzenie mu umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa lub było nieuzasadnione. Wskazał na to Sąd Najwyższy uchwałą 7 sędziów z 24 lutego 1994 r. (I PZP 57/93, OSNAP 1994/10/157). W razie skrócenia okresu wypowiedzenia strony umowy o pracę mogą się również umówić, że pracownikowi będzie przysługiwało prawo do odszkodowania w ustalonej przez strony kwocie.

Prawo pracy przewiduje także w szczególnych sytuacjach możliwość jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z art. 361 k.p. pracodawca może jednostronnie skrócić okres wypowiedzenia pracownikowi wówczas, gdy wypowiedzenie następuje z powodu likwidacji pracodawcy, ogłoszenia jego upadłości lub zmniejszenia stanu zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia z 3 miesięcy najwyżej do jednego miesiąca. Pracodawca natomiast nie może dokonać skrócenia krótszych okresów wypowiedzenia, czyli okresów miesięcznych lub 2-tygodniowych. Istotne jest, że oświadczenie woli pracodawcy o skróceniu okresu wypowiedzenia w tym trybie może być złożone tylko łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie

w okresie późniejszym, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 1990 r. (I PR 391/90, OSNC 1992/11/206). Pracodawca nie może więc skrócić pracownikowi okresu wypowiedzenia z 3 miesięcy do miesiąca w czasie biegu wypowiedzenia, powołując się np. na pogorszenie jego sytuacji finansowej lub zmiany organizacyjne.

W razie skrócenia wypowiedzenia pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Celem tego rozwiązania jest wyrównanie pracownikowi szkody, którą poniósłby wskutek braku wynagrodzenia, za czas skróconego okresu wypowiedzenia. Prawo do tego odszkodowania jest niezależne od prawa pracownika do otrzymania odprawy pieniężnej, należnej z mocy art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.),

Wysokość odszkodowania z art. 361 k.p. ustala się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wskazuje na to § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Oznacza to, że będą miały tu zastosowanie także przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14).

Roszczenie o wypłatę odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, kiedy stało się ono wymagalne, czyli od dnia rozwiązania stosunku pracy (art. 291 § 1 k.p.). Pracownik nie jest związany terminem z art. 264 § 1 k.p., nakazującym wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w ciągu 7 dni od otrzymania wypowiedzenia. Termin ten miałby zastosowanie, gdyby pracownik zarzucał pracodawcy sprzeczne z art. 361 k.p. skrócenie okresu wypowiedzenia (tj. zastosowanie krótszego wypowiedzenia, mimo że nie zachodzą żadne okoliczności wymienione w tym przepisie). W takim przypadku roszczenie pracownika dotyczyłoby niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy

o pracę, a nie z faktu niewypłacenia należnego odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia na podstawie art. 361 § 1 k.p.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia, wliczanego do okresu zatrudnienia u pracodawcy zobowiązanego do wypłaty odszkodowania, jeżeli w tym okresie pracownik pozostawał bez pracy. Wskazał na to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z 23 kwietnia 1990 r. (III PZP 3/90, OSP 1991/2/53).

W myśl art. 7a ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, w razie ogłoszenia upadłości lub zarządzenia likwidacji zakładu pracy i braku środków na wynagrodzenia dla pracowników syndyk lub likwidator może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, pod warunkiem niezgłoszenia przez pracownika sprzeciwu w terminie 5 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym rozwiązaniu stosunku pracy. W takiej sytuacji zostaje właściwie wyłączony okres wypowiedzenia. Pracownikowi, z którym w ten sposób rozwiązano stosunek pracy, przysługuje, niezależnie od odprawy przewidzianej w art. 8 tej ustawy, dodatkowo odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie traktuje się tak jak rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Artykuł 21 ust. 1 pkt 3 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.) stanowi, iż wolne od podatku dochodowego są odszkodowania otrzymane na podstawie przepisów prawa administracyjnego, prawa cywilnego i na podstawie innych ustaw, z wyjątkiem m.in. przewidzianych w prawie pracy odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę oraz odpraw wypłacanych na podstawie odrębnych przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Zwolnione od podatku dochodowego są więc wszelkie odszkodowania mające podstawę w przepisach ustawowych, poza wskazanymi wyżej wyjątkami. Oznacza to, że odszkodowanie ustalone na podstawie umowy stron, w razie skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 6 k.p., a także odszkodowanie przysługujące w razie skrócenia wypowiedzenia z mocy art. 361 § 1 k.p. nie są objęte zwolnieniem od podatku dochodowego i podlegają opodatkowaniu.

Praca sezonowa

W okresie wakacyjnym zwiększa się znacznie ilość prac sezonowych, a co za tym idzie wielu pracodawców zatrudnia pracowników sezonowych.

Praca sezonowa to praca, która jest wykonywana tylko przez część roku (tzw. sezon) w związku z właściwościami pory roku lub warunkami atmosferycznymi. Zapotrzebowanie na pracę sezonową może występować nie tylko w zakładach, których funkcjonowanie jest uzależnione od sezonu (np. praca, przy żniwach, przy wykopkach czy przy zbiorze owoców), ale również w zakładach, których działalność nie jest uzależniona od sezonu (np. przy odśnieżaniu).

Zatrudniając pracownika sezonowego na podstawie umowy na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy pracodawca musi liczyć się z tym, że ponosi tzw. ryzyko socjalne. Oznacza to, że jest zobowiązany wypłacać pracownikom wynagrodzenie za okres zwolnienia od świadczenia pracy z przyczyn rodzinnych (np. z powodu śmierci bliskiej osoby, ślubu pracownika lub ślubu dziecka) oraz wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy (za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni – pracownik zachowuje prawo do 80 proc. wynagrodzenia). Przejawem ryzyka socjalnego jest też wypłata odprawy pośmiertnej czy też obowiązek wypłaty wynagrodzenia przestojowego za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju.

Pracownik sezonowy, podobnie jak wszyscy inni pracownicy, może pracować w różnych systemach czasu pracy, oraz wymiarze czasu pracy. W zależności od rodzaju pracy oraz jej organizacji kodeks pracy dopuszcza następujące systemy czasu pracy:

- podstawowy system czasu pracy,
- praca w równoważnych normach czasu pracy,
- praca w ruchu ciągłym,
- zadaniowy czas pracy,
- skrócony czas pracy z tytułu pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia.

Okres rozliczeniowy takich pracowników sezonowych może zostać ustalony indywidualnie w stosunku do każdego pracownika. Czas pracy tych pracowników może również być rozliczany według okresu rozliczeniowego obowiązującego ogół pracowników zakładu pracy.

Pracownik sezonowy nabywa prawo do urlopu w wymiarze 1,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc

(art. 159 § 1 k.p.). W przypadku gdy pracownik sezonowy ma prawo do urlopu w wymiarze nieobejmującym pełnych dni kalendarzowych (1,5; 4,5; 7,5 dnia itp.), nie należy zaokrąglać tych dni do pełnego dnia. Zaokrąglanie należnego urlopu do pełnego dnia w górę w wielu sytuacjach mogłoby doprowadzić do rzeczywistego wydłużenia urlopów ponad wymiar określony w kodeksie pracy.

Na ilość dni urlopu z tytułu pracy sezonowej nie ma wpływu ani staż pracy pracownika, ani wliczane do niego okresy nauki. Liczba dni urlopu pracownika sezonowego zależy wyłącznie od przepracowanych miesięcy.

Pracownicy posiadający zwiększony wymiar urlopu (np. osoby niepełnosprawne) zatrudnieni przy pracy sezonowej mają prawo do urlopu w większym wymiarze. Osobom zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zwiększa się urlop o 10 dni rocznie. Dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego przysługuje także kombatanom i osobom represjonowanym (art. 10 ustawy z 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego – Dz.U. z 1997 r. Nr 142, poz. 950 z późn.zm.).

Wymiar urlopu w tych przypadkach ustala się w ten sposób, że za każdy miesiąc pracy pracownikowi przysługuje zwiększenie urlopu (należnego każdemu pracownikowi z tytułu pracy sezonowej) w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego dodatkowo takim pracownikom za każdy przepracowany miesiąc (uchwała Sądu Najwyższego z 23 listopada 1987 r., sygn. akt III PZP 48/87).

Pracownik sezonowy dla uzyskania prawa do urlopu, w tym również pierwszego urlopu, nie musi przepracować określonego czasu, jak ma to miejsce w przypadku innych pracowników, którzy uzyskują prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu roku.

Przy pracy sezonowej prawo do urlopu nabywa się dopiero po przepracowaniu całego miesiąca.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika sezonowego nie stosuje się zasady zaokrąglania niepełnych dni kalendarzowych do pełnego dnia. Oznacza to, że pracownik sezonowy może nabyć prawo do urlopu w wymiarze 1,5 dnia, 3 dni lub 4,5 dnia. 1,5 dnia urlopu oznacza, że pracownikowi przysługuje cały wolny dzień roboczy oraz połowa dobowego wymiaru czasu pracy pracownika obowiązującego go w danym dniu.

Pracownik może skorzystać z urlopu po przepracowaniu miesiąca (w wymiarze 1,5 dnia). Może też udać się na urlop już po tym okresie, albo skorzystać z urlopu w wymiarze łącznym, po przepracowaniu dwóch lub trzech miesięcy. O tym, czy pracownik wykorzysta odrębnie urlop za każdy miesiąc pracy sezonowej, czy łącznie za wszystkie miesiące takiej pracy, decyduje pracodawca.

Pracodawcy powinni przewidzieć czas trwania zatrudnienia pracownika sezonowego i uwzględnić urlop wypoczynkowy jeszcze w czasie trwania stosunku pracy. Zapłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop może mieć miejsce tylko w wyjątkowych sytuacjach. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługuje tylko w razie:

- rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- powołania pracownika do zasadniczej, okresowej

lub zawodowej służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż trzy miesiące oraz

- skierowania do pracy za granicą (art. 171 k.p.).

Urlop za pracę sezonową wlicza się do urlopu należnego pracownikowi w danym roku kalendarzowym z tytułu pracy niesezonowej (art. 159 § 2 k.p.). Oznacza to, że w przypadku pracownika, który wykorzystał urlop z tytułu pracy sezonowej, wykorzystane dni urlopu odlicza się od wymiaru przysługującego mu z tytułu innej pracy. Jeśli pracownik wykorzystał cały urlop wypoczynkowy za dany rok, w tym samym roku nie należy mu się urlop z tytułu pracy sezonowej. Natomiast jeżeli praca sezonowa jest pracą dodatkową, to tego urlopu nie bierze się pod uwagę u pracodawcy podstawowego.

Dział „Prawo na co dzień” opracowała Lidia Przeździak

Trade Unions Events' Review

**Monthly Magazine. Published with the Press Office
of the All-Poland Alliance of Trade Unions**

Editor-in-Chief – Maciej Druś

36/40 Kopernika Street

PL 00-924 Warsaw P.O. 56

Phone (+48 22) 826 95 67

Fax: (+48 22) 826 43 56

This month:

- ✚ **The disappearing factory - see pp. 1-3**
- ✚ **Teatr Nowy (New Theatre) is still waiting... - see p. 4**
- ✚ **Employment for Polish in the EU - see pp. 6-7**
- ✚ **Equal standards of employment - see p. 10**
- ✚ **The freedom at the labour markets - see p. 10**
- ✚ **The law for everyday – see pp. 11-16**

**Wydawca: Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”
ul. Twarda 60, 00-818 Warszawa**

Konto nr 44 1500 1777 1219 1033 38 47 0000, KREDYT BANK SA, IV Oddział w Warszawie.

Nasza strona w internecie: www.pwz.opzz.org.pl

e-mail: ilka@opzz.org.pl