

POLAK ELASTYCZNY

Pierwsza umowa na czas próbny, następna – np. na 15 lat. Pochwały przełożonego, obietnice podwyżki, a za pół roku – papierek z kadr: „Rozwiązuję z panią/panem umowę o pracę”. Bez podania przyczyny, z dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Ewa Zarzycka

W Polsce na czas określony w III kwartale 2007 roku pracowało 3,23 mln osób.

Po względem liczby podpisanych umów na czas określony zajmujemy w Europie drugie miejsce, zaraz za Hiszpanią.

Panu już dziękujemy

Umowy na czas określony rozwiązują się z upływem terminu, na jaki zostały zawarte. Ale to wcale nie oznacza, że jeśli Kowalski podpisał umowę np. na trzy lata, to – jeśli pracuje dobrze, a firma nie splajtuje – przez trzy lata może być o miejsce pracy spokojny. Gdy umowa ma klauzulę, że można ją wypowiedzieć wcześniej, to po 9 miesiącach pracodawca Kowalskiego może zwolnić z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. I nie musi podawać przyczyny. I nie musi konsultować zamiaru zwolnienia ze związkami zawodowymi. Prawo nie ogranicza też długości umów na czas określony. Można ją zawrzeć i na 15 lat.

Wprawdzie pracownik może przed sądem usiłować dowieść, że stosując nadmiernie długie okresy umów na czas określony (lub przedłużając ich obowiązywanie w formie aneksu) pracodawca obszedł przepisy, ale jakie sądy są, każdy widzi.

Jeśli przy wypowiedzaniu umowy o pracę na czas określony pracodawca naruszy przepisy, pracownikowi przysługuje jedynie roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. O przywrócenie do pracy występować nie można.

Niska płaca, niska emerytura

Pracownicy zatrudnieni na czas określony z reguły zarabiają mniej niż zatrudnieni na czas nieokreślony. Dlaczego? Prof. Jerzy Wrątny, kierownik Zakładu Prawa Cywilnego i Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu Rzeszowskiego, w ekspertyzie dotyczącej zagrożeń dla pracownika wynikających z zatrudnienia na czas określony pisze: „Niskie płace są w du-

żej mierze po prostu rezultatem stosowania na szeroką skalę terminowych umów o pracę, co sprawia, że w dłuższym okresie nie narastają uzależnienia od stażu zakładowego uprawniające płacowe pracowników i zamykają się przed nimi ścieżki awansu, nawet jeżeli ustawa lub układ zbiorowy teoretycznie im to umożliwia”. Niskie zarobki przekładają się później na niskie emerytury.

Pierwsi do zwolnienia

Pracownik zatrudniony na czas określony nie czuje się związany z zakładem pracy. Bardzo rzadko się zdarza, że jest wybierany np. do komisji zakładowych związków zawodowych – choć ma pełnię praw członkowskich – czy do rad pracowników. W ogóle członków związków jest wśród nich jak na lekarstwo. Pracodawcy łatwiej nimi manipulować lub zastraszać – np. nieprzedłużeniem umowy – gdyby przyszło im do głowy wstąpić do związku zawodowego lub gdyby nie chcieli się z niego wypisać.

Są za to najczęściej pierwsi do zwolnienia. Umowa na czas określony to także utrudnienie innego rodzaju – banki trudniej przyznają kredyty tak zatrudnionym. Chyba że są obrydliwie majątni, a pracują tylko po to, by zabić czas.

Zatrudnij się, to będziesz pracować

Zupełnie poza regulacją kodeksu pracy są ci, którzy przeszli na samozatrudnienie. I nie dlatego, że poczuli w sobie pęd do biznesu, lecz dlatego, że od swych przełożonych otrzymali taką propozycję nie do odrzucenia. Samozatrudnieni nie mają urlopu ani opieki lekarskiej, bywa że mogą współpracować tylko z jed-

ną firmą – tą, która ich na samozatrudnienie wysłała. Z badań przeprowadzonych dwa lata temu wynika, że 24 proc. pracodawców zatrudnia byłych pracowników prowadzących teraz własną działalność gospodarczą. Pracują tak samo, jak pracowali, mają ten sam zakres obowiązków, tego samego szefa, przychodzą do tej samej firmy. Nie są jednak formalnie jej pracownikami. Falszywe samozatrudnienie występuje m.in. w firmach budowlanych, kurierskich, transportowych, zdarza się w biurach i na produkcji, w mediach, handlu itp. Mamy prawie trzy więcej samozatrudnionych niż średnia europejska. Ale to wcale nie dowód na przedsiębiorczość Polaków.

– Pracuję po 16 godzin na dobę. Jestem na tzw. samozatrudnieniu, muszę płacić ZUS i podatek. Jakie to samozatrudnienie, skoro mam kierownika i muszę spełniać jego polecenia? – pytał kierowca z 26-letnim stażem na łamach „Dziennika Łódzkiego” (6.02.07). Wozi autobusem klientów hipermarketów. Firma, z którą podpisał umowę o współpracę, postawiła mu warunek – albo przejdzie na samozatrudnienie, albo pracy nie będzie.

Gdyby pracował 184 godziny w miesiącu, czyli 8 godzin dziennie przez 23 dni, zarobiłby na rękę 1.656 zł. ZUS i podatek to co miesiąc ok. 1.100 zł. Zostaje niewiele ponad 500 zł. W takich wypadkach można iść do sądu i domagać się, by sąd uznał samozatrudnionego za etatowego pracownika firmy. Ale rzecz nie jest prosta: definicja samozatrudnienia inaczej wygląda w ustawach podatkowych, ubezpieczeniowych, a jeszcze inne jest potoczne rozumienie tego pojęcia. Mimo to w 2007 roku PIP doprowadziła do tego, że 14 tys. osób pracujących w ramach własnej firmy zyskało etat. ■

Jak to robią w Hiszpanii

W 2006 roku w Hiszpanii zawarto porozumienie na rzecz Promowania Wzrostu i Zatrudnienia. Stronami był rząd i przedstawiciele partnerów społecznych. Porozumienie pozwoliło rozpocząć prace nad systemem, w którym administracja państwowa wspiera finansowo zatrudnianie na umowy na czas nieokreślony oraz zmiany umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony. Przejawia się to głównie w udzielaniu pracodawcom, stosującym się do zasad pro-

mowanych przez porozumienie, bonifikat w składkach ubezpieczeniowych opłacanych w imieniu danego pracownika. Są to m.in. zwolnienia z części składki na ubezpieczenia społeczne dla pracodawcy, który zatrudnia na czas nieokreślony osoby niepełnosprawne, kobiety w ciąży, czy też ofiary przemocy wobec kobiet. Tego typu zwolnienia przewidziane są też w przypadku, kiedy pracodawca przekształca umowy o pracę na czas określony na umowy na czas nieokreślony.