

**Związkowcy chcą zawłasczyć dialog.** Działacze chcą negocjować w imieniu pracowników wszystkie porozumienia z pracodawcami. Także tam, gdzie nie mają swoich członków. **B6**



# Związkowcy chcą zawłaszczyć dialog

Działacze zamierzają negocjować w imieniu pracowników **wszystkie porozumienia z pracodawcami**. Także tam, gdzie nie mają swoich członków. Zdaniem ekspertów zatrudnieni nie powinni korzystać z pośredników

**Tomasz Zalewski**  
tomasz.zalewski@infor.pl

Zmiany w kontraktach terminowych to niejedyny propozycje, jakie związki przygotowały i zamierzają przedstawić pracodawcom i stronie rządowej. Chcą również, by wszystkie porozumienia na szczeblu firmy, które kształtują stosunki pracy, negocjowały organizacje związkowe, a nie przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przewidzianym w danym zakładzie.

## Działacz gwarantem

W imieniu pracowników firm, w których nie ma związków, pracodawca zawierałby porozumienia z przedstawicielami właściwej struktury terenowej reprezentatywnej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. nr 100, poz. 1080 ze zm.).

Założa w drodze głosowania mogłaby wskazać wybrany związek. Dzięki temu byłby on upoważniony do prowadzenia rozmów z pracodawcą i zawarcia stosownego porozumienia.

Takie rozwiązanie jest niepraktyczne. Naturalnym przedstawicielem załogi, tam gdzie nie ma związków, powinna być rada pracowników. Należałoby więc ustawowo zwiększyć jej kompetencje o możliwość zawierania porozumień – uważa prof. Jerzy Wrątny z Uczelni Łazarskiego.

Dodaje, że w zakładach, gdzie taka rada nie funkcjonuje, zatrudnieni powinni sami wybierać swoich reprezentantów, a nie prowadzić dialog przez

pośredników. Kodeks pracy powinien jednak określić tryb, w jakim ma się to odbywać.

## Drogie odszkodowanie

Propozycje związkowców mają również sprawić, by pracodawcy rozważniej podejmowali decyzje o zwolnieniach. Ma ich do tego skłonić znacząca podwyżka wysokości odszkodowania za nieuzasadnione czy bezprawne zwolnienie. Obecnie muszą liczyć się z zapłatą rekompensaty w wysokości maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Po zmianach mogłaby ona wynieść nawet 12-krotność pensji.

– To dramatycznie zły pomysł. Jego efektem może być wycofanie się przedsiębiorców z umów na czas nieokreślony. Firmy będą ich unikać, bo ich wypowiedzenie należy uzasadniać. Ewentualna przegrana w sporze z pracownikiem może pociągać poważne skutki dla pracodawcy – podkreśla dr Monika Gładoch, ekspert Pracodawców RP.

Jej zdaniem, aby uniknąć ryzyka, zakłady będą podpisywać tylko kontrakty terminowe.

– Obecna wysokość odszkodowania, która obowiązuje od lat, sprawdza się i nie należy jej zmieniać – dodaje ekspert Pracodawców RP.

Niebezpieczeństwo proponowanych rozwiązań dla pracowników dostrzegają też inni specjaliści od prawa pracy.

– Postulaty związków mogą negatywnie oddziaływać na sytuację zatrudnionym, gdyż faktycznie stanowią usztywnienie norm prawa pracy. W konsekwencji może to zniechęcać firmy do tworzenia miejsc pracy – zauważa Joanna Jasiewicz,

adwokat w kancelarii Gide Loyrette Nouel.

Być może pracodawcom łatwiej byłoby zaakceptować wysokość odszkodowania, gdyby jego wypłata była powiązana np. ze zwolnieniem z obowiązku ponownego zatrudnienia niechcianego pracownika.

## Dłuższa próba

Za gest dobrej woli w stronę pracodawców można uznać zgodę związków na wprowadzenie możliwości wydłużenia zatrudnienia na okres próbny (z 3 miesięcy do pół roku).



– Zdajemy sobie sprawę z tego, że obecny czas trwania umowy próbnej jest niewystarczający do sprawdzenia szczególnych kompetencji kandydata – twierdzi Paweł Śmigielski, ekspert OPZZ.

Potwierdzają to pracodawcy.

– Rozwiązanie przedstawione przez związki jest zbieżne z proponowanym ograniczeniem okresu zatrudnienia na podstawie umów czasowych. W wielu krajach okres próbny jest dłuższy niż 3 miesiące – ocenia Sławomir Paruch, radca prawny w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Jednak jego zdaniem nie ma żadnego powodu, aby decyzja o przedłużeniu okresu próbnego do pół roku była uzależniona od zgody związków. A tego również domagają się działacze.

## Tak mogą się zmienić umowy terminowe

### OGRANICZENIA W ZAWIERANIU

#### Tak jest

- III Zawarcie kolejnego kontraktu terminowego jest równoznaczne z podpisaniem umowy o pracę na czas nieokreślony
- III Jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły takie umowy na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej nie przekroczyła miesiąca

#### Tak może być

- III Łączny czas zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy nie może przekraczać 24 miesięcy
- III W układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy uzgodnionym z zakładową organizacją związkową jest dopuszczalne wydłużenie tego terminu nie więcej jednak niż do 36 miesięcy

### WYPOWIADANIE KONTRAKTÓW

#### Tak jest

- III Umowy trwające do 6 miesięcy nie mogą być wypowiedziane
- III 2-tygodniowy okres wypowiedzenia dla umów na czas określony dłuższych niż 6 miesięcy

#### Tak może być

- III Umowy trwające do 12 miesięcy nie mogą być wypowiedziane
- III 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowa o pracę na czas określony przekracza 12 miesięcy
- III miesięczny okres wypowiedzenia, jeżeli umowa o pracę przekracza 18 miesięcy

### CZAS TRWANIA UMOWY

#### Tak jest

- III 3 miesiące – tyle obecnie pracodawca może testować pracownika przed zawarciem umowy na czas określony, na czas nieokreślony czy na czas wykonywania określonej pracy

#### Tak może być

- III 6 miesięcy – tyle będzie mógł wynosić maksymalny czas trwania umowy na okres próbny, jeżeli taka możliwość zostanie zapisana w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie

### ODSZKODOWANIE ZA NIEUZASADNIONE ZWOLNIENIE LUB Z NARUSZENIEM PRZEPISÓW O WYPOWIADANIU UMOWY

#### Tak jest

- III W wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia

#### Tak może być

- III Górna granica odszkodowania może stanowić sumę 12 miesięcznych wynagrodzeń zwolnionego

### WYPOWIADANIE UMÓW NA ZASTĘPSTWO

#### Tak jest

- III 3 dni – tyle wynosi okres wypowiedzenia w przypadku powrotu do pracy pracownika po usprawiedliwionej nieobecności w pracy

#### Tak może być

- III 3 dni – okres wypowiedzenia w przypadku powrotu do pracy pracownika po usprawiedliwionej nieobecności w pracy
- III Okres wypowiedzenia w innej sytuacji niż wskazana wyżej ma wynosić: tydzień, jeżeli umowa trwała do 6 miesięcy; 2 tygodnie, jeżeli umowa trwała powyżej 6 miesięcy; miesiąc, jeżeli umowa trwała powyżej roku