

C6

**ZATRUDNIENIE**

**Etań tylko w ciemno.** Pracodawca, zanim kogoś przyjmie, długo sprawdza kandydatów i weryfikuje ich kwalifikacje. Pracownicy bardzo często nie wiedzą, u kogo się zatrudniają. Mają mało możliwości, by się czegoś dowiedzieć.



# Etat tylko w ciemno

**ZATRUDNIENIE |** Kandydat ma małe możliwości sprawdzenia przyszłego pracodawcy

**TOMASZ ZALEWSKI**

Pracodawca zanim kogoś przyjmie, długo przebiega, sprawdza kandydatów, weryfikuje ich kwalifikacje, umiejętności i uczciwość. W efekcie bardzo dobrze wie, z kim podpisuje umowę o pracę. Niestety, zasada ta nie działa w drugą stronę. Pracownicy bardzo często nie wiedzą, u kogo się zatrudniają. Co więcej, mają mało możliwości, by czegoś się dowiedzieć.

Jeśli pracodawca nie płaci wynagrodzeń, upada, bankrutuje, załoga może odzyskiwać pieniądze z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Niestety, instytucja ta nie może przestrzec przed słabą kondycją pracodawcy.

**Osoba zainteresowana kondycją ewentualnego pracodawcy się nie dowie, czy Fundusz wypłacał lub wypłaca jej pracownikom należne świadczenia ze stosunku pracy.**

- Gdy firma jest już w upadłości, to możemy pomagać pracownikowi, możemy poinformować o terminach i całej procedurze odzyskiwania należnych świadczeń, sprawdzić, czy znajduje się w zbiorczym wykazie osób - mówi Henryka Kosakowska, kierownik Biura FGŚP w Szczecinie.

## Informacji brak

Od kilku miesięcy Fundusz wypłaca pieniądze na dopłaty do wynagrodzenia firmom, któ-

re padły ofiarą kryzysu. Dla potencjalnego pracownika informacja o takim wsparciu mogłaby być cenna, ostrzegałaby przed ewentualnymi kłopotami, które mogą skutkować nawet upadłością.

- Niestety, takich informacji nie możemy udzielić. Mogłyby być bowiem wykorzystane przez konkurencję. Firma jednak sama może powiedzieć - mówi Danuta Świś, kierownik biura FGŚP w Gdańsku.

## ZUS też nie pomoże

Równie istotne dla pracownika i ważne dla jego przyszłości jest rzetelne odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS także chroni nieuczciwych pracodawców i nie informuje, że dana firma ma zaległości.

- Niestety, osoba postronna nie może sprawdzić, czy potencjalny pracodawca jest rzetelnym płatnikiem składek do ZUS. Te dane są chronione. Ochrona dotyczy indywidualnych kont osób ubezpieczonych i konta płatnika. Każdy ubezpieczony może natomiast wystąpić do ZUS z pytaniem o swoje składki, również te opłacane przez nowego pracodawcę. Wystarczy, że złoży we właściwej ze względu na miejsce zamieszkania placówce ZUS odpowiedni druk. W ciągu maksymalnie siedmiu dni otrzyma odpowiedź, którą będzie mógł porównać z informacją, jaką każdy pracownik powinien

**OPINIA**



**Andrzej Radzikowski**

wiceprzewodniczący OPZZ

Pracownik ma małe możliwości zweryfikowania uczciwości, rzetelności potencjalnego pracodawcy. Instytucje zaslaniają się ochroną informacji. Nie oznacza to jednak, że pracownicy są bez szans w zdobyciu wiedzy o firmach, które chcą ich zatrudnić. Od jakiegoś czasu funkcjonuje rejestr dłużników. Mogą do niego trafić także osoby, które mają zaległości wobec pracowników. Propagujemy, aby pracownicy zgłaszali nieuczciwych pracodawców, dzięki temu inni unikną rozczarowań. Ważne są też informacje uzyskane tzw. pocztą pantoflową przez znajomych, kolegów. Czas, by ludzie wyrobili w sobie nawyk weryfikowania pracodawców, nawet jeśli sposobów na ich sprawdzenie nie jest wiele.

otrzymywać od pracodawcy, np. na druku ZUS RMUA - mówi Małgorzata Korba, rzecznik oddziału ZUS w Lublinie.

- Nie spotkałam się jeszcze z sytuacją, że ktoś pyta Państwo w Inspekcję Pracy o wyniki kontroli, skargi dotyczące konkretnej firmy czy wykryte naruszenia prawa - mówi Agata Kostyk, rzecznik Okręgowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

W praktyce jest możliwość uzyskania pewnych informacji, które pozwolą wyrobić sobie opinię o danym pracodawcy. Inspekcja nie będzie wystawiała opinii typu: dobry, uczciwy, godny polecenia. Przekazane dane będą suche i pozbawione komentarza.

- Możemy podać informacje o rodzaju wykroczeń ujawnionych u danego pracodawcy czy

przestrzegania np. przepisów urlopowych, prowadzenia dokumentacji czy zatrudniania. Pytający dowie się też o warunkach pracy. Oczywiście nie podamy, kto konkretnie został ukarany ani czy wykroczenie było ujawnione na skutek skarg czy w rutynowej kontroli - mówi Kostek.

**Źródłem wiedzy o potencjalnym pracodawcy mogą być układy zbiorowe pracy. Są rejestrowane przez PIP.**

Rozporządzenie określające tryb rejestracji układu daje możliwość powszechnego dostępu do niego. Jedynym utrudnieniem jest obecność inspektora PIP przy przeglądaniu. ■

📧 masz pytanie, wyślij e-mail do autora

t.zalewski@rp.pl

ROZMOWA

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

## Kto pyta, nie błądzi

**BARTELOMIEJ RACZKOWSKI**  
ADWOKAT **BARTELOMIEJ RACZKOWSKI** KANCELARIA PRAWA PRACY



**W: Czy pracownik powinien sprawdzać pracodawcę, zanim podpisze umowę?**

**BARTELOMIEJ RACZKOWSKI:** Oczywiście. Sam fakt, że ktoś chce go zatrudnić, nie jest wystarczającym powodem, by nie sprawdzić, dla kogo ma świadczyć pracę. Oczywiście nie wszystkich pracodawców trzeba traktować z jednakową ostrożnością. Znane duże koncerny prowadzą politykę informacyjną, można się o nich sporo dowiedzieć, chociażby z mediów. Więcej czujności należy zachować, gdy chodzi o zatrudnienie w firmach bez szerokiej renomy. Warto sprawdzić, czy faktycznie istnieją, w jakim są stanie finansowym. Część tych informacji jest jawna i powszechnie dostępna.

**Gdzie najlepiej szukać tych informacji?**

W Krajowym Rejestrze Sądowym. Po podaniu nazwy, adresu powinniśmy otrzymać dostęp do pełnych akt rejestrowych spółki, która chce nas zatrudnić.

**Czego się dowiemy?**

Z KRS dowiemy się, że pracodawca nie jest fikcyjny, że formalnie istnieje, kto jest w zarządzie, kto ma

upoważnienie do zawarcia umowy o pracę. W Krajowym Rejestrze Sądowym powinny być też sprawozdania finansowe z ostatnich lat obrotowych, a dzięki nim możemy się zorientować, czy była zyskowa, czy przynosiła straty itp. Tu jednak jest potrzebna pewna biegłość i nie każdy może właściwie ocenić informacje. Obawiam się, że osoba nieprzygotowana, nawet kiedy otrzyma dokumenty z wydobyciem z nich potrzebnych informacji. Można więc na wszelki wypadek poprosić o pomoc prawną jakiegoś prawnika czy inną osobę biegłą w ich odczytywaniu.

**A czy możemy prosić o dokumenty wewnętrzne firmy: regulaminy pracy, wynagrodzenia, układy zbiorowe?**

Oczywiście, pracodawca powinien umożliwić zapoznanie się z takimi dokumentami, które będą kształtowały warunki zatrudnienia, pracy i płacy, chociaż w stosunku do osoby starającej się o pracę nie ma takiego obowiązku. Jeżeli nie ma nic do ukrycia, to pokazanie takich dokumentów może nawet leżeć w jego interesie.

-zal