

# Nadużycia ze strony pracodawców

12 kwietnia 2007

Niedawno Sąd Pracy w Warszawie wydał orzeczenie na niekorzyść Katarzyny Góraj-Kozłowskiej, która została zwolniona z pracy w Hewlett-Packard Polska po tym, jak poroniła. Pani Góraj-Kozłowska mogła zostać zwolniona bez ostrzeżenia i bez podania przyczyny, gdyż była zatrudniona na umowę na czas określony. Pracownicy, którzy znajdują się w tej kategorii nie mogą liczyć na taką samą ochronę ze strony Kodeksu Pracy, jak stali pracownicy.

Dla rządu od lat główną metodą walki z bezrobociem jest tworzenie zasad zatrudnienia bardziej korzystnych dla pracodawców. Do tych zasad należy możliwość łatwego zwalniania pracowników wedle widzimisię pracodawcy. Taka polityka nie tylko nie przyczyniła się do wzrostu liczby nowych miejsc pracy, ale wprowadziła inne problemy. Jednym z nich jest strukturalna dyskryminacja pracowników niezatrudnionych na stałe umowy o pracę przez firmę dla której pracują.

Przypadki nadużyć są bardzo powszechne w Polsce. Firmy małe i duże wykorzystują agencje pracy tymczasowej i mniejsze firmy do outsourcingu pracy. Niektóre z tych firm są nawet specjalnie tworzone po to, by rzeczywisty pracodawca mógł uniknąć kosztów zatrudnienia. Nagminnie wymaga się od pracowników, by założyli własne fikcyjne firmy po to, by mogli zostać „zatrudnieni”. Często tacy pracownicy nie mają żadnych relacji z firmą, która ich prawnie zatrudnia. Pracują w biurze rzeczywistego pracodawcy oraz przyjmują polecenia od szefów i managerów rzeczywistego pracodawcy. Przez wiele lat wykonują identyczną pracę, jak ich koledzy zatrudnieni bezpośrednio. Takich pracowników określa się jako „perma-tempów” (stało-czasowych pracowników).

Prawo umożliwia takim pracownikom walkę o uznanie ich statusu osoby związanej stosunkiem pracy, ale nie każdy o tym wie i nie każdy ma czas i energię na długie procedury sądowe wymagane, by to udowodnić. Faktycznie tacy pracownicy są na dużo gorszej pozycji. Jest jasne, że forma zatrudnienia, która miała w założeniu być ograniczona do faktycznych przypadków pracy tymczasowej, jest w rzeczywistości nadużywana z powodu chciwości pracodawców i niewydolności systemu sądowego. Instytucje takie, jak Państwowa Inspekcja Pracy w małym stopniu kontrolują nadużycia pracodawców w tej dziedzinie.

Tego rodzaju problemy są nieodłączne od wszelkich systemów zatrudnienia, które dają mniejsze prawa niektórym grupom pracowników.

Warto też zwrócić uwagę na to, że prawo tworzy bariery do ustanowienia stałego stosunku pracy innym kategoriom pracowników, jak obcokrajowcy z krajów nie należących do UE, którzy nie mają stałego prawa pobytu. Choć to rosnący segment społeczeństwa i choć rząd zachęca pracowników ze Wschodu do pracy w Polsce, nie przywiązywano dotąd wiele wagi do tego problemu. Pracodawcy mogą jedynie podpisywać umowy z obcokrajowcami na czas trwania ich wiz, czyli zazwyczaj na 1-2 lata. A więc większość tych pracowników będzie korzystać z mniejszej ochrony prawnej, gdyż pracuje na zasadach tymczasowych. Tacy pracownicy mogą być zatrudniani wiele razy na kolejne umowy, ale wciąż będą „pracownikami tymczasowymi”, choć w świetle prawa zawarcie wielu kolejnych umów powinno być jednoznaczne z ustanowieniem stosunku pracy.

Pracownicy boją się występować o swoje prawa gdy są zatrudniani, a gdy zostają zwolnieni, niewydolny i nieprzyjazny system sądownictwa zniechęca ich do podejmowania działań prawnych. Kilka ostatnich rządów oznajmiało w swoich kampaniach wyborczych, że stoi po stronie pracowników i zajmie się warunkami pracy. Zamiast tego, godzono się na coraz dalej idące kompromisy w dziedzinie bezpieczeństwa zatrudnienia, żeby pójść na rękę „partnerom społecznym” państwa: firmom,

które korzystają z erozji praw pracowniczych.

Określenia takie, jak „solidarne państwo” i „partnerstwo społeczne” są pełne obłudy. Jediną bronią pracowników jest solidarność, akcja bezpośrednia i autonomiczna organizacja oddolna.

Autor: Związek Syndykalistów Polskich

Źródło: [Centrum Niezależnych Mediów Polska](#)