

Pracownicy szczególnie chronieni

(stan prawny na 30 października 2007 r.)

W prawie pracy istnieje spory katalog osób chronionych przed zwolnieniem z pracy. Należą doń m.in. kobiety w ciąży, osoby w wieku przedemerytalnym, żołnierze i ich rodziny, a także członkowie rozmaitych organizacji pracowniczych.

Kobiety w ciąży i na macierzyńskim

Zgodnie z art. 177 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.), jednym z najistotniejszych uprawnień pracowniczych jest ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i pozostających na urlopie macierzyńskim (przedstawione zasady dotyczą odpowiednio ojca dziecka, jeśli korzystał on z urlopu macierzyńskiego). Jest ona bardzo silna i nie ma związku z okresem zatrudnienia u danego pracodawcy, choć nie przysługuje kobietom, zatrudnionym na okres próbny krótszy niż miesiąc. W praktyce taka umowa jest jednak wyjątkowo rzadko spotykana. Na ochronę tę składa się:

- zakaz wypowiedzenia i rozwiązywania wypowiedzianej umowy,
- zakaz dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.),
- zakaz rozwiązywania umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę,
- przedłużenie z mocy prawa do dnia porodu umowy zawartej na okres próbny przekraczający miesiąc, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, jeśli miałyby one ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

Ochrona trwałości zatrudnienia rozpoczyna się od początku ciąży i trwa do końca urlopu macierzyńskiego. O stanie ciąży pracownica powinna zawiadomić pracodawcę.

Przed emeryturą

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona przysługuje tylko pracownikowi spełniającemu łącznie wymienione przesłanki, czyli odpowiedni wiek oraz odpowiedni staż pracy. Z ochrony nie będzie mógł skorzystać pracownik, któremu wprawdzie brakuje niespełna 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale wraz z jego osiągnięciem nie będzie legitymował się okresem

zatrudnienia uprawniającym do emerytury. Zgodnie z art. 27 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2004 r. nr 39, poz. 353 z późn. zm.), powszechny wiek emerytalny wynosi w przypadku kobiet 60 lat, a w przypadku mężczyzn 65 lat. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę osobom w wieku przedemerytalnym obejmuje także wypowiedzenie zmieniające. Wyjątki od tej zasady dotyczą wypowiedzeń dokonanych ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Wręczenie pracownikowi w wieku przedemerytalnym wypowiedzenia zmieniającego jest także dopuszczalne, jeśli z powodu zwolnień grupowych nie jest możliwe dalsze zatrudnienie go na dotychczasowym stanowisku.

Nie wolno go jednak zwolnić, co wynika z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Ochrona stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym podlega także innym ograniczeniom, np. na podstawie art. 40 k.p., według którego art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Pracownik, któremu pracodawca wypowie umowę w okresie ochronnym może odwołać się do sądu pracy, żądając uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne, czy też przywrócenia do pracy. Tylko w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy z oczywistych względów nie będzie możliwe przywrócenie. Wtedy sąd orzeknie o odszkodowaniu.

Osoby pełniące funkcje w organizacjach firmowych (związki zawodowe)

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 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,

- zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika
- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona przysługuje 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 zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy albo ustalona w następujący sposób. Zarząd organizacji zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo po jednym pracowniku na:

- każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
- każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,

- każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,
- każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,
- każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Ochrona przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

Rady pracownicze i europejskie rady zakładowe

Jak stanowi art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550), pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Źródło: na podstawie opracowania Adama Malinowskiego, *Gazeta Prawna*

Dane GUS

Inflacja

W październiku 2007 r. odnotowano wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych o 0,6% - poinformował Główny Urząd Statystyczny. W okresie styczeń - październik br. ich wzrost był wyższy niż przed rokiem (3,0%, wobec 1,6%). Większa niż przed miesiącem była dynamika cen konsumpcyjnych w skali roku (3,0% wobec 2,3%).

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2007 r.

Wyszczególnienie	IX 2007			I-IX 2007
	w liczbach bezwzględnych	VIII 2007 =100	IX 2006 = 100	I-IX 2006=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys..	5192,0	100,2	104,7	104,6
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł.	2858,83	99,1	109,5	108,9
W tym bez wypłat z zysku...	2857,84	99,2	109,5	108,9

Stopa bezrobocia w październiku spadła do 11,3 proc.

Stopa bezrobocia spadła w październiku 2007 roku do 11,3% z 11,6% odnotowanych we wrześniu 2007 roku i wobec 14,9% rok wcześniej.

Materiał zebrała i opracowała: *Maria Kościńska*

Źródło: dane GUS, *Gazeta Prawna*, *Rocznik Statystyczny*