

Program Dobrowolnych Odejść

Pytanie nr 1:

Czy do stażu pracy, od którego uzależnione jest odszkodowanie wynikające z ustawy zalicza się:

- szkołę przyzakładową (ZSBO i Technikum Budowy Okrętów),
- służbą wojskową,
- studia wyższe,
- urlop bezpłatny,
- urlop macierzyński i wychowawczy,
- zasiłek rehabilitacyjny?

Odpowiedź nr 1:

Prawo do wielu uprawnień wynikających ze stosunku pracy, a także ich wymiar często jest uzależniony od długości okresu zatrudnienia, czyli okresu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Zasadniczą rolę w zakresie nabycia lub zachowania uprawnienia do określonego prawa lub świadczenia ze stosunku pracy, w tym przypadku prawa do odszkodowania, ma zatem okres pozostawania w pracowniczym stosunku pracy.

Odnosząc się do przedstawionych w wystąpieniu okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest odszkodowanie wynikające z art. 118 ust.2 ustawy:

- okres nauki zawodu jest okresem zatrudnienia, jeżeli uczeń szkoły był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, umowy o naukę zawodu lub umowy o przyuczenie do określonej pracy, a obecnie na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (okres praktycznej nauki zawodu podlega wliczeniu do okresu warunkującego nabycie prawa do świadczeń pracowniczych, o ile uczeń w tym czasie pozostawał w stosunku pracy i fakt ten może udokumentować świadectwem pracy lub innym dowodem)

Natomiast odbywanie praktyk zawodowych i szkolenia praktycznego w zakładzie pracy przez ucznia nie mające podstawy w stosunku pracy nie stanowi okresu zatrudnienia i w związku z tym nie podlega wliczeniu do okresu uprawniającego do świadczeń pracowniczych

- okres służby wojskowej jest wliczany do okresu zatrudnienia na zasadach określonych w art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r., Nr 241, poz. 2416 ze zm.)

- studia wyższe nie podlegają wliczeniu do okresu uprawniającego do odszkodowania

- okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 174 § 2 k.p.). Od tej zasady mogą istnieć wyjątki przewidziane w innych przepisach, które mogą przewidywać wliczanie okresów urlopu bezpłatnego do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze – np. art. 174 § 2 k.p.

- okres urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego przypadający w trakcie trwania stosunku pracy jest traktowany jako okres zatrudnienia pracownika (zgodnie z art. 186 § 1 k.p. okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze)

- okres pobierania świadczenia (zasiłku) rehabilitacyjnego, który przypada w czasie trwania stosunku pracy, czyli gdy nie doszło do jego wcześniejszego rozwiązania, jest okresem zatrudnienia

Pytanie nr 2:

W jaki sposób powinien być liczony staż zatrudnienia w przedsiębiorstwie morskiej stoczni produkcyjnej? Czy łączny okres zatrudnienia może być zaokrąglony w górę do pełnego roku zgodnie z ustaleniami podjętymi w toku konsultacji społecznych?

Odpowiedź nr 2:

Okresy zatrudnienia wymagane do ustalenia kwoty odszkodowania obliczane są na podstawie dat wykazanych w świadectwach pracy lub innych dokumentach potwierdzających okres pozostawania w stosunku pracy. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym (...) nie zawiera regulacji upoważniających do stosowania innej metody obliczania okresów zatrudnienia niż ogólnie przyjęta i wynikająca z k.p .

Po zsumowaniu wszystkich, podlegających wliczeniu do okresu zatrudnienia dla celów odszkodowania, okresów wyszczególnionych w w/w dokumentach ustala się ogólny staż pracy – przyporządkowując ten staż do jednego spośród ustalonych w ustawie przedziałów:

0-5 lat – 20 tys. zł

5-10 lat – 30 tys. zł

10-25 lat - 45 tys. zł

powyżej 25 lat – 60 tys. zł

Powyższe oznacza że pracownikowi, który udokumentował okres zatrudnienia wynoszący 5 lat i 3 m-ce czy też 5 lat i 9 m-cy wg tego modelu uznany zostanie 6 letni staż a odszkodowanie wyniesie 30 tys. zł. Pracownikowi, który udokumentował okres zatrudnienia wynoszący 10 lat i np. 2 m-ce uznany zostanie 11 letni staż i otrzyma odszkodowanie w wysokości 45 tys. zł.

Przedstawiona interpretacja jest zgodna z ustaleniami przyjętymi podczas spotkań Związków Zawodowych ze stroną Rządową w Centrum Dialogu Społecznego.

Pytanie nr 3:

Czy otrzymanie odszkodowania z PDO powoduje utratę prawa do zasiłku macierzyńskiego?

Odpowiedź nr 3:

Pracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim ma prawo do odszkodowania przewidzianego w art.118 ustawy, bez żadnych ujemnych konsekwencji w zakresie prawa do zasiłku macierzyńskiego ani okresu jego pobierania.. Konsekwencji takich nie przewiduje ani omawiana ustawa ani ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Pytanie nr 4:

Czy wraz z odszkodowaniem w ramach PDO przysługuje też odszkodowanie z tytułu zwolnień grupowych?

Odpowiedź nr 4:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Pytanie nr 5:

Czy w świadectwie pracy będzie ujęty szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę?

Odpowiedź nr 5:

Przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego, nie zawierają odrębnej regulacji

dotyczącej świadectw pracy. Oznacza to, że mają w tym zakresie zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy, tj. art. 97 Kodeksu pracy oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282, z późn. zm.). W myśl tych przepisów w świadectwie pracy należy wskazać tryb rozwiązania stosunku pracy, w przypadku pracowników stoczni objętych zapytaniem będzie to „rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron” oraz wskazać podstawę prawną tego rozwiązania. W odniesieniu do pracowników stoczni podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy będzie odpowiedni przepis powołanej wyżej ustawy o postępowaniu kompensacyjnym. Należy podkreślić, że w świadectwie pracy nie zamieszcza się informacji o przyczynie rozwiązania stosunku pracy.

Pytanie nr 6:

Kiedy zostanie przelane na rachunki odszkodowanie dla osób, które przystąpiły do PDO (proszę podać dokładną datę)?

Odpowiedź nr 6:

Osoba, z którą zostaje rozwiązana umowa o pracę i która kwalifikuje się do otrzymania odszkodowania w ramach programu dobrowolnych odejść na mocy ustawy kompensacyjnej, otrzymuje odszkodowanie w dniu rozwiązania ww. umowy. Środki finansowe z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przekazywane są odpowiednio wcześniej tak, aby stocznie mogły dotrzymać terminu wypłaty.

Pytanie nr 7:

Czy pracownik zatrudniony w Stoczni na czas próbny od dnia 05.08.2008 r do 04.11.2008 r a potem na czas określony od 05.11.2008 r. do 04.02.2009 r., który złożył oświadczenie o przystąpieniu do PDO otrzyma odszkodowanie w wysokości 20.000 pln w przypadku, kiedy nie zostanie mu przedłużona umowa o pracę, bądź gdy sam nie będzie chciał jej przedłużyć?

Odpowiedź nr 7:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 8:

Jaka wysokość odszkodowania, w świetle art. 118 ust. 2 ustawy, przysługuje pracownikowi, który posiada dokładnie 10-letni lub 25-letni okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie morskiej stoczni produkcyjnej?

Odpowiedź nr 8:

Pracownik posiadający 10-letni okres zatrudnienia otrzyma odszkodowanie w wysokości 30 tys. zł, zaś pracownikowi, który posiada 25-letni okres zatrudnienia przysługuje odszkodowanie w kwocie 45 tys. zł.

Program Zwolnień Monitorowanych

Pytanie nr 1:

Czy osoby, których umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 marca br. (dzień rozpoczęcia programu zwolnień monitorowanych) mogą zarejestrować w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne? Czy fakt, zarejestrowania się, jako osoba bezrobotna przed dniem 1

marca br. wyklucza możliwość wzięcia udziału w programie zwolnień monitorowanych tj. otrzymywania świadczenia pieniężnego i korzystania z działań aktywizacyjnych?

Odpowiedź nr 1:

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoba, która zamierza zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotna musi spełnić szereg warunków, w tym m.in. musi być osobą

- **niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej**, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy

- **nie uzyskującą miesięcznie przychodu** w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych

(szczegółowe warunki jakie należy spełnić by uzyskać status bezrobotnego określa art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

W związku z powyższym Pracownik Stoczni, może zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, o ile spełnia wszystkie warunki konieczne do nabycia statusu osoby bezrobotnej.

W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej osoba, która rejestruje się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna może zadeklarować udział w programie zwolnień monitorowanych, jednakże z chwilą podpisania z Agencją Rozwoju Przemysłu umowy o udziale w programie zwolnień monitorowanych lub w okresie pobierania świadczenia z tytułu uczestniczenia w programie zwolnień monitorowanych nie będzie przysługiwał zasiłek.

Podstawą dla w/w stanowiska jest założenie, iż uczestnictwo w programie zwolnień monitorowanych i otrzymywanie świadczenia przez byłych pracowników stoczni jest skutkiem zawarcia umowy z agencją Rozwoju Przemysłu o udziale w programie zwolnień monitorowanych.

W przypadku przyjęcia założenia, iż byłym pracownikom stoczni z mocy prawa przysługuje prawo do uczestnictwa w programie zwolnień monitorowanych i do świadczenia - wówczas byli pracownicy stoczni w trakcie trwania programu zwolnień monitorowanych nie mogą zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotni – ale tylko jako poszukujący pracy.

Pytanie nr 2:

Czy gwarantowane świadczenia w ramach PZM uzależnione są od podjęcia szkolenia wskazanego przez pracodawcę lub ARP?

Odpowiedź nr 2:

Tak, warunkiem koniecznym do otrzymywania comiesięcznego świadczenia pieniężnego w ramach PZM jest aktywne uczestnictwo w Programie. Zakres i charakter działań aktywizujących zostanie określony w trakcie indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym.

Pytanie nr 3:

Czy świadczenie można otrzymać również wtedy, gdy pracownik na własną rękę będzie poszukiwał pracy?

Odpowiedź nr 3:

Uczestnik PZM w każdym czasie trwania Programu może samodzielnie poszukiwać pracy. Świadczenie pieniężne wypłacane jest za aktywne uczestnictwo w PZM.

Pytanie nr 4:

Czy szkolenie znalezione na własną rękę może być finansowane w ramach PZM?

Odpowiedź nr 4:

Tak, jeśli szkolenie zostało uzgodnione i zaakceptowane przez doradcę zawodowego i jest zgodne z opracowaną wspólnie ścieżką rozwoju.

Pytanie nr 5:

Kiedy umowa będzie do wglądu (np. zamieszczona w internecie)?

Odpowiedź nr 5:

Umowa zostanie umieszczona na stronach internetowych ARP najpóźniej w ostatnim tygodniu lutego, będzie również dostępna w Punktach Informacyjnych w Stoczniah.

Pytanie nr 6:

Czy można odmówić szkolenia, która nie odpowiada Uczestnikowi?

Odpowiedź nr 6:

Jeśli szkolenie zostało uzgodnione wspólnie z Uczestnikiem i zaakceptowane przez doradcę zawodowego Uczestnik nie może odmówić lub przerwać udziału w szkoleniu.

Pytanie nr 7:

Co należy zrobić, żeby skorzystać z PZM i uzyskać świadczenie pieniężne?

Odpowiedź nr 7:

Warunkiem uczestniczenia w Programie jest podpisanie Umowy o uczestnictwo w PZM w punkcie informacyjnym Regionalnego Biura Projektu PZM oraz aktywne uczestniczenie w działaniach aktywizujących, uzgodnione z doradcą zawodowym.

Pytanie nr 8:

Czy w przypadku prowadzonej działalności gospodarczej można uczestniczyć w PZM?

Odpowiedź nr 8:

Art. 123 ust. 1 ustawy o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego określa, że pracownicy stoczni, w okresie trwania stosunku pracy po wszczęciu postępowania kompensacyjnego oraz po rozwiązaniu lub wygaśnięciu tego stosunku pracy, są objęci, przez okres 6 miesięcy, programem zwolnień monitorowanych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy(...) o ile nie podejmą w tym okresie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Warunek „o ile nie podejmą w tym okresie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej” w opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oznacza, że osoby te po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy ze stoczną nie posiadają żadnej dodatkowej pracy jak również nie prowadzą działalności gospodarczej. Zatem, aby osoba mogła uczestniczyć w PZM i otrzymywać w

tym czasie świadczenie pieniężne w opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej musi przerwać dodatkowe zatrudnienie bądź zawiesić działalność gospodarczą, zgodnie z przepisami ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Celem działań realizowanych w ramach PZM jest świadczenie osobom, które utraciły pracę w stoczni usług polegających na przekwalifikowaniu, bądź zdobyciu nowych kwalifikacji, umożliwiających ponowne wejście na rynek pracy.

Pytanie nr 9:

Czy będąc na umowie w ramach PZM można pracować na umowę zlecenia lub o dzieło?

Odpowiedź nr 9:

Nie. Zgodnie z art. 123.1 Ustawy Programem Zwolnień Monitorowanych może być objęta osoba, która nie podejmie w tym okresie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Pytanie nr 10:

Czy do PZM może przystąpić rolnik (wielu stoczniowców ma małe gospodarstwa rolne) oraz czy z zawieszoną działalnością można przystąpić (podobno związki informują, że tak!)?

Odpowiedź nr 10:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 11:

Czy ARP będzie pomagała w znalezieniu pracy np. poprzez wydawanie listów polecających do konkretnych instytucji dla konkretnej osoby?

Odpowiedź nr 11:

Agencja nie jest uprawniona do wydawania rekomendacji dla byłych Pracowników Stoczni. Działania APR w tym zakresie będą miały raczej charakter stanowiska informowania pracowników stoczni o nowych miejscach pracy oraz pracodawców o pracownikach poszukujących pracy. Agencja może wydać zaświadczenie, że dany pracownik jest lub nie jest uczestnikiem PZM..

Pytanie nr 12:

Czy po zakończeniu PZM dostaną świadectwa pracy i gdzie je można ew. odbierać?

Odpowiedź nr 12:

Po zakończeniu PZM nie będą wydawane pracownikom świadectwa pracy, gdyż umowa pomiędzy Agencją a pracownikiem nie jest umową o pracę, a okres uczestnictwa w PZM nie jest okresem zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Pytanie nr 13:

Czy osoby, które zawieszają działalność gospodarczą lub przerwą pracę dodatkową będą mogły korzystać ze wszystkich form aktywizacji zawodowej, o których mowa w art. 123 ust. 3 ustawy o kompensacji?

Odpowiedź nr 13:

Tak. Jednakże Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pragnie zauważyć, iż zaproponowanie byłym pracownikom stoczni uczestniczącym w programie zwolnień monitorowanych określonych usług rynku pracy leży w gestii Agencji Rozwoju Przemysłu, która dokonując wyboru form aktywizacji zawodowej w ramach programu zwolnień monitorowanych powinna kierować się zasadą optymalizacji działania – tj. zwiększać szanse na rynku pracy z uwzględnieniem racjonalności gospodarowania środkami publicznymi.

W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej np. nie jest uzasadnione kierowanie wsparcia finansowego na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby, które zawiesiły swoją dotychczasową działalność gospodarczą.

Pytanie nr 14:

Czy doradca zawodowy na spotkaniu może narzucić kurs?

Odpowiedź nr 14:

Rodzaje kursów/szkoleń, będą ustalane na spotkaniach z doradcami zawodowymi. W trakcie tych spotkań pracownik wspólnie z doradcą ustali indywidualną ścieżkę kariery w ramach Programu Zwolnień Monitorowanych.

Pytanie nr 15:

Czy będą kursy prawa jazdy (osobowe, ciężarowe, autobusy) oraz kursy uprawniające do pływania na statkach?

Odpowiedź nr 15:

Rodzaje kursów/szkoleń, będą ustalane na spotkaniach z doradcami zawodowymi. W trakcie tych spotkań ustalana będzie indywidualna ścieżka kariery dla każdego uczestnika Programu Zwolnień Monitorowanych.

Pytanie nr 16:

Czy koszty dojazdów na kursy/szkolenia/doradztwo zawodowe powinny być zwracane w ramach PZM? Jeśli tak to, z jakich środków mają być finansowane?

Odpowiedź nr 16:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 17:

Czy koszty zakwaterowania i wyżywienia osoby skierowanej na szkolenie powinny być zwracane w ramach PZM? Jeśli tak to, z jakich środków mają być finansowane?

Odpowiedź nr 17:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 18:

Czy w ramach PZM będą przeprowadzane badania lekarskie przed szkoleniem (czy faktycznie może pracować w wybranym zawodzie)?

Odpowiedź nr 18:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 19:

Czy odmówienie przyjęcia oferty pracy w trakcie PZM jest jednoznaczne z rozwiązaniem umowy?

Odpowiedź nr 19:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 20:

W Stoczni funkcjonuje straż pożarna (ok. 30 osób). Nie zatrudni ich Państwowa Straż Pożarna bo są zastarzy (podobno do 30 lat), ale za młodzi na zasilek przedemerytalny. A do 1991 roku mieli przywileje jak strażacy PSP. Czy nie można w drodze porozumienia umożliwić im zatrudnienie w PSP?

Odpowiedź nr 20:

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A. może wystąpić do Państwowej Straży Pożarnej z zapytaniem o przyjęcia nowych pracowników. Jednak nie ma możliwości narzucenia Państwowej Straży Pożarnej przyjęcia nowych pracowników.

Pytanie nr 21:

Czy programem zwolnień monitorowanych mogą być objęci tylko pracownicy opisani w art. 114 ust. 2 ustawy?

Odpowiedź nr 21:

Nie tylko. Programem zwolnień monitorowanych są objęci pracownicy opisani w art.114 ust.2 i ust.3 W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z pomocy świadczonej przez Agencję Rozwoju Przemysłu w ramach programu zwolnień monitorowanych nie będą mogli skorzystać ci pracownicy stoczni, którzy nie należą do kategorii osób wykazanych w art. 114 ust. 2-3 ustawy.

Pytanie nr 22:

Czy osoby, których umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 marca br. i które nie mogły skorzystać z działań Programu PZM ze względu na brak jego uruchomienia powinny być objęte Programem od dnia 1 marca br. przez maksymalnie okres 6 miesięcy? Czy takim pracownikom za okres pozostawania bez pracy do 1 marca br. przysługuje świadczenie pieniężne w wysokości proporcjonalnie do okresu pozostawania bez pracy?

Odpowiedź nr 22:

Tak, uczestnikom programu zwolnień monitorowanych, z którymi umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 marca br. świadczenie pieniężne za okres od rozwiązania stosunku pracy do rozpoczęcia udziału w programie zwolnień monitorowanych powinno być wypłacone.

Pytanie nr 23:

Jaki jest w stoczni status osób zatrudnionych, które nie spełniają przesłanek określonych w art. 114 ust. 2 lub 3?

Odpowiedź nr 23:

W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pracownicy stoczni, którzy nie należą do kategorii osób wykazanych w art. 114 ust. 2-3 ustawy nie spełniają kryteriów do objęcia ich ochroną praw pracowniczych zgodnie z ustawą o kompensacji, korzystają zatem z ochrony swoich praw na zasadach ogólnych.

Pytanie nr 24:

Jaka jest wzajemna relacja między przepisami art. 114 ust.1 oraz art. 114 ust. 2 i ust. 3 stawy o kompensacji?

Odpowiedź nr 24:

W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej art. 114 ust.1 ustawy informuje o objęciu pracowników stoczni ochroną praw pracowniczych na zasadach w wynikających z tej ustawy, zaś art. 114 ust. 2-3 ustawy definiuje kategorie pracowników stoczni, którzy są objęci wskazaną ochroną.

Pytanie nr 25:

Jaki jest status osób zatrudnionych w Stoczni po dniu 31 października 2009 r.?

Odpowiedź nr 25:

Najprawdopodobniej w pytaniu znalazł się błąd i zamiast daty „2008” pojawiła się data „2009”. Zgodnie z art. 114 ust. 3 ustawy osoby zatrudnione w stoczni po 31 października 2008 r., a przed wszczęciem postępowania kompensacyjnego, jeśli spełniają warunki określone w ustawie to podlegają ochronie na zasadach w niej określonych. W przeciwnym wypadku są chronieni na zasadach ogólnych.

Ponadto zgodnie z art. 122 ust. 1 stosunki pracy pracowników stoczni, którzy nie zostali przejęci w toku postępowania kompensacyjnego przez innego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz stosunki pracy pracowników stoczni, nie rozwiązane wcześniej w ramach programu dobrowolnych odejść, wygasają z mocy prawa w dniu 31 maja 2009 r.

Pytanie nr 26:

Czy art. 116 ustawy o kompensacji dotyczy również tych pracowników, którzy z mocy art. 114 ust. 2 tej ustawy podlegają wyłączeniu ze szczególnej ochrony praw pracowników?

Odpowiedź nr 26:

W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej art.116 ustawy określa zakres ochrony dla osób określonych w art.114 ust.2 i 3 z którego wyłączone zostały osoby wymienione w pkt. 1-5.

Pytanie nr 27:

Jak należy rozumieć wyrażenie użyte w art. 123 ust. 5 ustawy kompensacyjnej, iż Agencja występuje, jako pracodawca w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy?

Odpowiedź nr 27:

Zgodnie z art. 123 ust. 5 Agencja Rozwoju Przemysłu występuje jako pracodawca w zakresie programu zwolnień monitorowanych. W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Agencja Rozwoju Przemysłu będąc realizatorem programu zwolnień monitorowanych wypełnia wynikające z niego zadania (analogicznie jak pracodawca wobec zwalnianych pracowników) – np. określa zakres i formy wsparcia, zawiera umowy z wykonawcami usług rynku pracy, kieruje pracowników do instytucji realizujących usługi rynku pracy, wypłaca świadczenie pieniężne itp.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Pytanie nr 1:

Czy pracownicy, którzy mają orzeczoną częściową niezdolność do pracy i z tego tytułu otrzymają rentę są uprawnieni do otrzymania odszkodowania za utratę miejsca pracy wynikającą z ustawy? Czy osoby korzystające ze świadczenia emerytalnego, które nie ukończyły 65 lat mężczyzna i 60 lat kobieta i są pracownikami Stoczni mają uprawnienie do odszkodowania wynikającego z ustawy?

Odpowiedź nr 1:

Zakres podmiotowy pracowników stoczni objętych ochroną, a więc również prawem do odszkodowania, określony został w art. 114 ustawy. Na mocy art. 114 ust 2 z ochrony tej wyłączeni są:

- 1) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach prezesa oraz członkowie zarządu stoczni,
- 2) pracownicy zatrudnieni na okres próbny,
- 3) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.
- 4) pracownicy posiadający prawomocne decyzje przyznające prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy **z wyjątkiem osób:**
 - a) które mają prawomocne decyzje przyznające prawo do emerytury, ale nie osiągnęły wieku wynoszącego 60 lat kobieta i 65 lat mężczyzna,
 - b) częściowo niezdolnych do pracy w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z powyższego wynika, że z prawa do odszkodowania **nie mogą skorzystać** pracownicy posiadający ustalone prawomocną decyzją ZUS-u:

- a) prawo do emerytury, którzy ukończyli przed dniem wszczęcia postępowania kompensacyjnego 65 lat życia – mężczyzna i 60 lat – kobieta
- b) prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Pytanie nr 2:

Czy podczas trwania umowy z Agencją Rozwoju Przemysłu S.A. uczestnik PZM może do ubezpieczenia włączyć współmałżonka i dzieci? Gdzie ew. można będzie uzyskać dla nich pieczątki w książeczce rodzinnej poświadczającej ubezpieczenie (podobno Pomorski NFZ wymaga aktualizacji ubezpieczenia/pieczątki co 30 dni!)?

Odpowiedź nr 2:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 3:

Czy po zakończeniu PZM jego uczestnicy będą mieli szanse na uzyskanie świadczenia przedemerytalnego (podobno jest grupa stoczniowców, którym obecnie brakuje do przejścia 2-4 m-cy pracy)?

Odpowiedź nr 3:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 4:

Czy pracownikom stoczni, którzy mają ogólny staż pracy 25 lat, w tym 15 w warunkach szkodliwych (szczególnych), mogą skorzystać ze świadczenia przedemerytalnego, jeżeli umowa została rozwiązana za porozumieniem stron (podobno tak jest wpisywane w świadectwach pracy, związki mówią - tak, a ZUS - nie!)?

Odpowiedź nr 4:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 5:

Czy można przejść na świadczenie przedemerytalne bezpośrednio po rozwiązaniu umowy ze Stocznią, czy też muszą obowiązkowo przystąpić najpierw do PZM (w PUP najpierw trzeba być 6 m-cy na bezrobotnym, a dopiero wówczas można przejść na zasiłek przedemerytalny)?

Odpowiedź nr 5:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pytanie nr 6:

Czy po okresie PZM można będzie przejść na zasiłek przedemerytalny?

Odpowiedź nr 6:

Czekamy na odpowiedź z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

INNE

Pytanie nr 1:

Kto wypłaci nagrody jubileuszowe, z którymi Stocznia zalega od września 2008 r. i kolejnym zaczną w najbliższych dniach przysługiwać?

Odpowiedź nr 1:

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A. odpowiada za Program Zwolnień Monitorowanych, pytanie dotyczące nagród jubileuszowych prosimy kierować do Stoczni.

Pytanie nr 2:

Czy od Stoczni może domagać się zwrotu kosztów najmu kwatery, ponieważ przed upływem roku odszedł z pracy (zobowiązanie rocznego zatrudnienia)?

Odpowiedź nr 2:

Rozstrzygnięcie powyższej kwestii nie leży w kompetencji Agencji Rozwoju Przemysłu S.A., zapytanie prosimy kierować do Zarządu Stoczni lub Zarządcy Kompensacji.