



---

Warszawa, dnia 19 listopada 2014 roku

OPZZ/AR/PŚ/643/2014

Pan

**Władysław Kosiniak – Kamysz**

Minister

Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, do otrzymanego w dniu 27 października br. projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przedstawia następujące stanowisko:

Od wielu lat OPZZ wskazuje na patologie związane z nadmiernym wykorzystywaniem umów terminowych w Polsce, postulując dokonanie natychmiastowych zmian w tym zakresie. Stronie rządowej i pracodawcom wielokrotnie przekazywaliśmy własne propozycje uregulowania stosownych przepisów Kodeksu pracy, które z przyczyn niezależnych od nas nie doczekały się realizacji w trybie wspólnych ustaleń, poczynionych w ramach dialogu społecznego.

W tej sytuacji cieszy zatem to, że strona rządowa podzieliła nasze argumenty i zdecydowała się na przedstawienie projektu ustawy, który ma ograniczyć nadmierne i nieuzasadnione wykorzystywanie umów terminowych w Polsce.

Przedłożony do zaopiniowania projekt zmiany Kodeksu pracy i innych ustaw generalnie należy ocenić pozytywnie, jednakże poszczególne jego zapisy osłabiają oczekiwany przez OPZZ kierunek zmian i mogą w rezultacie zminimalizować ważny cel nowelizacji prawa pracy, polegający na likwidacji możliwości zatrudniania pracowników na wieloletnich umowach terminowych, a także zapewnienia im stabilizacji zatrudnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę zgłaszamy zastrzeżenia w następującym zakresie:

**1) do art. 1 ust. 2:**

- **art. 25<sup>1</sup> § 1** - zaproponowany przez stronę rządową okres łącznego zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie umów na czas określony do 33 miesięcy jest okresem zbyt długim i nieuzasadnionym.

Jeżeli jeszcze uwzględnimy czas trwania umowy o pracę na okres próbny to otrzymamy 36 - miesięczny łączny czas trwania takich umów, co nie stanowi zasadniczej zmiany w dążeniu do zapewnienia stabilności zatrudnienia pracownika.

Proponujemy zatem, aby łączny czas zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy nie mógł przekraczać 24 miesiące. Podobne rozwiązanie istniało już w przepisach prawa pracy, chociażby w ustawie z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035).

W sytuacjach nadzwyczajnych, wymagających zastosowania w zakładzie pracy dłuższego czasu trwania umów terminowych można przewidzieć regulację, zgodnie z którą pracodawca i organizacje związkowe - w układzie zbiorowym pracy lub w uzgodnionym między stronami regulaminie pracy – będą miały prawo do określenia innego terminu, nie dłuższego jednak niż 33 miesiące.

Powyższe rozwiązanie będzie zatem umożliwiało zastosowanie elastyczniejszych reguł zatrudniania pracowników przez pracodawcę, w razie gdy wyjątkowa okoliczność to uzasadnia, a ponadto będzie stanowiło czynnik zachęcający do prowadzenia i wzmocnienia dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy i powszechnie oczekiwanego rozwoju prawa układowego.

- **art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4** – zaproponowane wyłączenie z ograniczenia czasowego i ilościowego umów o pracę zawieranych na czas określony w okolicznościach wskazanych w komentowanym przepisie, tj. gdy „pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy”, jest rozwiązaniem niekorzystnym dla pracowników.

Należy bowiem zauważyć, że w projektowanym przepisie zamieszczono klauzule generalne, pozwalające na zastosowanie dużego stopnia dowolności w wykładni prawa, a tym samym jego funkcjonowania w praktyce, co w rezultacie może znacznie ułatwić pracodawcom realizowanie innych reguł niż przewiduje projekt ustawy, tj. zawieranie z pracownikami dłuższych umów o pracę na czas określony lub większej ich liczby.

Zabezpieczenia w tych okolicznościach nie stanowi obowiązek pracodawcy zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy, gdyż ma on charakter stricte informacyjny.

Mając powyższe na uwadze wnosimy o wykreślenie komentowanego przepisu.

## **2) do art. 1 ust. 9:**

Przewidywana zasada jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę jest nie do przyjęcia.

Należy bowiem mieć na uwadze, że pracownik może nie być zainteresowany zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z różnych powodów, np. z obawy przed swoistą „stygmatyzacją” pracownika w środowisku pracy, a także z uwagi na konieczność zachowania określonych uprawnień czy kwalifikacji związanych z nieprzerwanym (ciągłym) wykonywaniem pracy.

Kierując się jednak potrzebą uregulowania przedmiotowego zagadnienia w Kodeksie pracy wnosimy o uwzględnienie zgody pracownika jako przesłanki niezbędnej do jego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Takie rozwiązanie będzie realizowało podstawową zasadę zapewnienia właściwej ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, a także idzie w zgodzie z wytycznymi w tej materii, przyjętymi w piśmiennictwie i orzecznictwie prawa pracy.

### **3) do art. 5 ust. 2:**

- regulacja mówiąca o tym, że umowa o pracę na czas określony trwająca w czasie wejścia w życie ustawy nowelizującej, będzie liczona na użytek nowego brzmienia art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy jako pierwsza umowa o pracę na czas określony – niezależnie od tego którą umową o pracę na czas określony jest umowa aktualnie obowiązująca - jest niekorzystna dla pracowników i niczym nieuzasadniona.

Oznacza to bowiem pogorszenie sytuacji tych pracowników, którzy w tym czasie będą mieli np. drugą umowę o pracę na czas określony u danego pracodawcy.

Pracownicy ci będą zatem musieli od nowa „wypracowywać” swój limit umów o pracę na czas określony u danego pracodawcy, gdyż dotychczasowa liczba zawieranych umów terminowych pomiędzy stronami nie będzie miała znaczenia. Nie znane są nam powody takiego podejścia do sprawy, tym bardziej, że nowe przepisy przewidują podwyższenie dopuszczalnego limitu umów o pracę na czas określony do trzech takich umów.

Wnosimy zatem o utrzymanie zasady liczenia takich umów, zgodnie z zasadami obowiązującymi w aktualnych przepisach Kodeksu pracy, np. druga umowa o pracę na czas określony będzie drugą umową w ramach dopuszczalnego limitu 3 umów, przewidzianego w zmienianym art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

### **4) do art. 5 ust. 3:**

- przepis ten wprowadza nierówne traktowanie w zatrudnieniu pracowników posiadających szczególną ochronę stosunku pracy i ich dyskryminuje z uwagi na posiadane przez nich - w pełni legalne i uzasadnione - uprawnienia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

W świetle powyższych przepisów może bowiem dojść do sytuacji, gdy dwaj pracownicy (jeden z nich ma szczególną ochronę stosunku pracy), którzy w dniu wejścia ustawy nowelizującej będą zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony,

która będzie jeszcze trwała powyżej 33 miesięcy, zostaną z mocy prawa potraktowani w zupełnie inny sposób:

- pierwszy pracownik, nie posiadający szczególnej ochrony stosunku pracy – z upływem ww. okresu jego umowa terminowa przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony,
- drugi pracownik, posiadający szczególną ochronę stosunku pracy – z upływem ww. okresu jego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Co najwyżej w takiej sytuacji pracownik może liczyć na dobrą wolę pracodawcy w przedmiocie zawarcia kolejnej umowy o pracę.

W naszym przekonaniu zaproponowany przepis narusza w szczególności art. 18<sup>3a</sup> oraz 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy. W związku z tym wnosimy o wykreślenie komentowanego zapisu.

**5) do art. 7:**

W komentowanym przepisie zawarto niekorzystną dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, zasadę liczenia okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, w celu ustalenia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Propozycja strony rządowej prowadzi bowiem do redukcji zakładowego stażu pracy określonego pracownika praktycznie do „zera” i konieczności wypracowywania tego stażu od nowa.

Wnosimy zatem o stosowanie w tej kwestii ogólnej reguły dotyczącej pełnego ustalania zakładowego stażu pracy u danego pracodawcy, określonej w powszechnie obowiązujących przepisach.

**6) do art. 9:**

Termin *vacatio legis* przewidziany w projekcie ustawy jest nadmiernie długi, niekorespondujący z potrzebami dostosowania stanu faktycznego do wymogów nowelizacji.

Sześciomiesięczne *vacatio legis*, w połączeniu z okresem prac legislacyjnych nad projektem ustawy, w naszym przekonaniu, nadmiernie wydłuży wejście w życie niezwykle ważnych i istotnych przepisów, które powinny jak najszybciej znaleźć się w Kodeksie pracy i innych ustawach szczególnych.

Z uwagi na to, że debata o potrzebie zmian przepisów w kwestii umów terminowych trwa od kilku lat i wiedza społeczeństwa z pewnością jest w tej mierze znacząca - a także pamiętając o skali nadużywania umów terminowych, która w Polsce jest wręcz patologiczna - wnosimy o zastosowanie znacznie krótszego okresu *vacatio legis*.

Z poważaniem