



Warszawa, 18 listopada 2014 r.  
KL/758/329/GSB/2014

Pan  
Władysław Kosiniak-Kamysz  
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z trwającymi konsultacjami społecznymi oraz zgodnie z ustaleniami podjętymi na posiedzeniu Zespołu problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych z dn. 4 listopada br., organizacje pracodawców reprezentowane w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych przesyłają w załączeniu swoje wspólne stanowisko do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dn. 20 października 2014 r.

Z wyrazami szacunku,

Business Centre Club – Związek Pracodawców

CZŁONEK ZARZĄDU  
ZWIAZEK PRACODAWCÓW  
BUSINESS CENTRE CLUB

*Jarosław Oleksiak*

Konfederacja Lewiatan

*Marek Guliński*  
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

*Michał*  
Związek Rzemiosła Polskiego

Do wiadomości:

Pan Radosław Mleczek – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Załącznik:

Stanowisko strony pracodawców Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dn. 20 października 2014 r.

**Wspólne stanowisko strony pracodawców**  
**Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych**  
**dotyczące propozycji zawartych w projekcie ustawy o zmianie ustawy –**  
**Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

**I. Uwagi ogólne**

Organizacje pracodawców popierają potrzebę wprowadzenia zmian prawnych, które przyczynią się do stabilizacji zatrudnienia na podstawie umów terminowych. Przygotowany w tym zakresie projekt nowelizacji Kodeksu pracy uznajemy za wyważony, jednak zgłaszamy szereg kluczowych zastrzeżeń. W naszej ocenie powinien on w większym stopniu uwzględniać specyfikę polskiego rynku pracy. Ponadto zwracamy uwagę na to, że zbytne usztywnienie zasad dotyczących stosowania umów na czas określony może spowodować skutki odwrotne od zamierzonych – zamiast przyczynić się do szerszego stosowania umów bezterminowych może doprowadzić do wzrostu zatrudnienia pozapracowniczego.

**II. Uwagi szczegółowe**

- 1) Nie wyrażamy zgody na proponowany sposób limitowania umów o pracę zawieranych na czas określony. Nie do przyjęcia jest okres 33 miesięcy i jednoczesna dopuszczalna trzykrotność ich zawierania w ciągu tego okresu (nowe brzmienie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.).

Zgodnie z projektem, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony przekraczałby 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczyłaby trzy to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy pracownik byłby traktowany, jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważane będzie za zawarcie,

od dnia następującego po jej rozwiązaniu, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu tych przepisów.

- 2) Propozycja ograniczenia do 33 miesięcy czasu trwania umów tego rodzaju jest sprzeczna z wcześniejszymi zapowiedziami Pana Ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza, który deklarował, iż będzie to 36 miesięcy. Ponadto w naszej ocenie limit na poziomie 2 lat i 9 miesięcy jest oderwany od warunków rynkowych, gdzie najczęściej zawierane są umowy na pełne lata. Co więcej, limit 33 miesięcy nie koresponduje z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia wskazanym w art. 36 § 1 k.p., który odnosi się do zatrudnienia trwającego co najmniej 3 lata.

Podtrzymujemy swoje stanowisko, że okres umów na czas określony powinien wynosić 48 miesięcy.

- 3) Nie widzimy potrzeby wprowadzania drugiego ograniczenia w postaci ustalenia dopuszczalnej liczby umów na czas określony. Nie ma też przewidzianych przerw, które pozwalałyby powtórnie zastosować ten mechanizm. Stąd rodzi się pytanie, czy po wejściu w życie nowych przepisów danego pracownika będzie można zatrudniać w całym okresie jego aktywności zawodowej maksymalnie przez 33 miesiące lub 3 umowy na czas określony. Jeżeli tak, to na przykład jak po 10 latach i więcej od rozwiązania ostatniej umowy należy badać czy pracownik był już zatrudniony przez konkretnego pracodawcę. Pracownik, przy nawiązaniu umowy nie ma obowiązku przedstawiania świadectwa pracy i w trakcie zatrudnienia może się okazać, że zamiast na czas określony został on w świetle przepisów zatrudniony na czas nieokreślony.

Dyrektywa Rady 99/70/WE (klauzula 5) nakazuje wybrać jeden lub więcej środków ograniczających nadużycia w zawieraniu umów na czas określony, tj.:

- a) obiektywne powody;
  - b) maksymalną łączną długość kolejnych umów;
  - c) liczbę odnowień takich umów;
- oraz ustalenie na jakich warunkach te umowy:
- a) będą uważane za „kolejne”;
  - b) będą uważane za umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zatem przepisy unijne wyraźnie stanowią o kolejnych umowach, nie zaś o wszystkich.



Stąd, jeżeli postulat likwidacji wielokrotności umów nie zostałby przyjęty, to należy zrezygnować z liczby odnowień takich umów (w projekcie mowa jest o trzech umowach) na rzecz określenia, które umowy są umowami kolejnymi, na wzór obowiązującego obecnie 25<sup>1</sup> k.p. Proponujemy, aby po przerwie trwającej 3 miesiące limitowany okres (a nie jak w projekcie 33 miesiące) był liczony od nowa.

4) Przygotowany projekt realizuje propozycje strony pracodawców dotyczące potrzeby sformułowania katalogu wyjątków od limitowania zatrudnienia na podstawie umów na czas określony (nowy art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p.). Popieramy wprowadzenie wyjątków, zgodnie z którymi limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej w celu:

- zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wykonywania pracy przez okres kadencji,
- a także gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy.

Naszym zdaniem przesłanka występowania „obiektywnych przyczyn” leżących po stronie pracodawcy powinna być uzupełniona przyczynami, które mogą też leżeć po stronie pracownika. W praktyce zdarzają się sytuacje, kiedy to sam pracownik (np. ze względu na zobowiązanie kredytowe) jest zainteresowany zawarciem dłuższej umowy. Dlatego proponujemy, aby projekt uwzględniał w tym zakresie również potrzeby i preferencje pracowników.

5) Zgodnie z nowym art. 25<sup>1</sup> § 5 k.p. na pracodawcę ma zostać nałożony obowiązek zawiadomienia inspekcji pracy w terminie 5 dni roboczych o zawarciu umowy, o której mowa w pkt 4 § 4 art. 25<sup>1</sup> k.p, wraz z podaniem przyczyn jej zawarcia.

Nie popieramy tego rozwiązania. W naszej ocenie jest to wymóg, który nie daje korzyści żadnej stronie, a wręcz przeciwnie - będzie to dla pracodawców, jak i dla inspekcji dodatkowy obowiązek administracyjny. Dotychczasowe kompetencje inspektorów pracy nie obejmują prowadzenia kontroli czy weryfikacji prawnej takich informacji, które są uprawnieniem sądów. Obowiązek ten stałby się zatem bezprzedmiotowy. Argument ten podnosi także sama Państwowa Inspekcja Pracy, dlatego postulujemy rezygnację z tego rozwiązania.

6) Należy utrzymać katalog umów o pracę, które obecnie obowiązują na mocy art. 25 k.p. Nie zgadzamy się na likwidację umowy o pracę zawieranej na czas

wykonania określonej pracy. Przeciwnie - uważamy, że należy wprowadzić do niej dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Natomiast dla umów o prace sezonowe, dorywcze należy wprowadzić okres wypowiedzenia krótszy niż 2 tygodnie. To rozwiązanie nie stoi w sprzeczności z dyrektywą 99/70/WE pkt 10 postanowień ogólnych załącznika. Brak takich unormowań może skutkować „ucieczką” pracodawców od umów o pracę, co jest powszechnie krytykowane w kontekście nazywania ich „umowami śmieciowymi”.

- 7) Należy utrzymać odrębność umowy na zastępstwo przez zachowanie obecnie obowiązującego okresu wypowiedzenia. Nie jest zasadne traktowanie tej umowy na równi z typową umową na czas określony, gdyż inny jest zarówno cel, jak i długość jej trwania.

Proponujemy art. 33<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu: „Okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1) - 2) wynosi 3 dni robocze.”.

- 8) Zgodnie z projektem umowy na zastępstwo oraz umowy na czas wykonania określonej pracy (zmieniony art. 25 § 1 k.p.). miałyby funkcjonować na zasadzie wyjątku od limitu 33 miesięcy, w ramach przesłanek określonych w art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. Naszym zdaniem należy zachować dotychczasowe zasady dotyczące funkcjonowania tych umów. Inspekcja pracy nie stwierdza nieprawidłowości w stosowaniu umów tego rodzaju, dlatego rezygnacja z ich odrębności nie jest uzasadniona.

- 9) Nie popieramy wprowadzenia nowej formuły zawierania umów na okres próbny. Konsekwentnie postulujemy wydłużenie okresu ich trwania do 6 miesięcy. Mimo że ta umowa jest jedną z umów terminowych, to jednak różni się od innych szczególnym przeznaczeniem i fakultatywnością jej zawierania. Umowa na okres próbny ma na celu sprawdzenie kompetencji i umiejętności pracownika do pracy oraz zapoznanie się pracownika z warunkami pracy w danym zakładzie pracy.

Należy podkreślić, że zatrudnienie pracownika na podstawie umowy na okres próbny jest nieobowiązkowe i dlatego nie powinna ona być uwzględniana przy wyjaśnianiu powodu przyjęcia 33-miesięcznego limitu trwania umów na czas określony.

Strony stosunku pracy powinny mieć możliwość skorzystania z dłuższego okresu próbnego. W obecnych warunkach, gdy firmy wdrażają nowoczesne technologie, wprowadzają różne innowacje, powierzają pracownikom drogi i wymagający



szczególnych umiejętności sprzęt, stosują atypowe rozwiązania w zakresie organizacji pracy, ograniczają zakres podporządkowania dając pracownikom większy zakres swobody i samodzielności, nie można przyjąć, że racjonalny okres próbny wynosi zaledwie 3 miesiące.

Nie do przyjęcia jest argument o możliwości zawarcia kolejnej umowy na maksymalny okres 3 miesięcy, gdy chodzi o wypróbowanie pracownika ubiegającego się o zatrudnienie do innego rodzaju pracy. Taka okoliczność dotyczy sporadycznych przypadków, dlatego projekt zmiany nie rozwiązuje kluczowego problemu, jakim jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika ubiegającego się o pracę na stanowisku wymagającym odpowiednich predyspozycji, posiadania określonych cech zawodowych i osobistych. Przy skomplikowanych technologiach wprowadzenie pracownika i sprawdzenie umiejętności może trwać nawet rok.

Uważamy, że proponowana zmiana odnosząca się do możliwości ponownego zawarcia umowy na okres próbny jest niewystarczająca, gdyż jedynie przenosi na grunt Kodeksu pracy dotychczasowe orzecznictwo sądowe (dodany § 3 art. 25 k.p.).

10) Popieramy uzależnienie okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas nieokreślony od długości stażu pracy u danego pracodawcy.

Długość okresu wypowiedzenia powinna być uzależniona od stażu pracy, co wynika z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13. W naszej opinii okresy wypowiedzenia umów na czas określony powinny być zbliżone do okresów wypowiedzenia przy umowach na czas nieokreślony (art. 36 k.p.). Uważamy, że utrzymanie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia nie jest zasadne.

Postulujemy wprowadzenie następujących okresów wypowiedzenia:

- 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 12 miesięcy,
- 1 miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 12 miesięcy,
- 2 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 36 miesięcy.

W celu wyjaśnienia wątpliwości dotyczących liczenia okresu zatrudnienia należy doprecyzować, że chodzi o „nieprzerwany” staż pracy u danego pracodawcy.

Nie akceptujemy dwutygodniowego okresu wypowiedzenia przy pracach sezonowych i dorywczych. W praktyce często trwają one bardzo krótko, wówczas nie

ma zachowanej proporcji między długością umowy a okresem jej wypowiedzenia (np. jednomiesięczna umowa z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia).

11) Przy okazji zmiany długości okresów wypowiedzenia należy dokonać zmiany liczenia okresu wypowiedzenia. Zamiast obecnego art. 30 § 2<sup>1</sup>, który brzmi: „Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca”. Postulujemy wprowadzenie liczenia terminów od dnia wręczenia wypowiedzenia pracownikowi.

12) Pozytywnie oceniamy propozycję przewidującą, że pracodawca będzie miał prawo do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (nowy art. 36<sup>2</sup> k.p.). Zdarzają się bowiem sytuacje, kiedy jakakolwiek współpraca stron w okresie wypowiedzenia nie jest możliwa. Jednak należy przewidzieć możliwość, że pracownik ma obowiązek stawić się do pracy na wezwanie pracodawcy. W przeciwnym razie może uznać, że jego zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest nieodwracalne.

13) Zgadzamy się z potrzebą zmiany zasad dotyczących wydawania świadectw pracy dla pracowników pozostających w zatrudnieniu, gdyż powodują one praktyczne trudności po stronie pracodawców związane z liczeniem 24-miesięcznego okresu. Jednak w naszej ocenie proponowane brzmienie art. 97 § 1<sup>1</sup> k.p. również nie eliminuje tych wątpliwości. Ponadto przepis ten wskazuje na okres 24 miesiące, co nie koresponduje z propozycją wprowadzenia limitu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony wynoszącym 33 miesiące. Naszym zdaniem brak uzasadnienia do wydawania świadectwa pracy po 24 miesiącach.

14) W nawiązaniu do zmienianego art. 177 § 3 k.p. i usunięcia z tego przepisu umowy na czas wykonania określonej pracy, zwracamy uwagę na konieczność modyfikacji również § 3<sup>1</sup> tego artykułu, który odnosi się do umowy na zastępstwo.

15) Nasze wątpliwości dotyczą przepisów przejściowych (art. 5 ust. 1 i ust. 2 projektu ustawy). Obawiamy się, że stosowanie nowej regulacji również do trwających umów na czas określony może skutkować ich wypowiedzeniem przez pracodawców jeszcze przed wejściem w życie nowelizacji. Zaproponowana regulacja spowoduje, iż już w dniu wejścia w życie zmian, umowy o pracę zawarte na czas określony, których czas trwania pod dniem wejścia w życie ustawy przekraczać będzie okres 33 miesięcy, zostaną z mocy prawa uznane za umowy o pracę na czas nieokreślony. W celu uniknięcia ryzyka wcześniejszego wypowiedzenia umów na czas określony



proponujemy, aby nowe zasady dotyczyły jedynie umów zawartych po dniu wejścia w życie nowelizacji. Ponadto w ten sposób nie dojdzie do naruszenia konstytucyjnych zasad – niedziałania prawa wstecz oraz zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa.

**Ponadto postulujemy wprowadzenie zmian, które były zawarte we wspólnym stanowisku organizacji pracodawców.**

Oczekujemy, że zostaną dokonane następujące zmiany:

1. zniesienie obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony u pracodawców zatrudniających do 20 pracowników;
2. ograniczenie katalogu grup pracowników korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy, a w szczególności skrócenie 4-letniego okresu ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.);
3. modyfikacja zasad konsultacji zamiaru rozwiązania umowy na czas nieokreślony poprzez wprowadzenie kontroli równoległej, a nie uprzedniej (art. 38, 52 i 53 k.p.).

Dodatkowo biorąc pod uwagę charakter zmian zaproponowanych w projekcie ustawy, który w sposób znaczący ogranicza elastyczność pracodawców, postulujemy o jednoczesne wprowadzenie zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które zapewnią polskim pracodawcom możliwość częściowego zachowania elastyczności, przez:

1) Zniesienie ograniczenia rodzaju prac wykonywanych przez pracownika tymczasowego.

Zakaz wykonywania przez pracowników tymczasowych prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy nie jest uzasadniony ze względu na ochronę pracowników tymczasowych lub wymogi zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Każdy pracownik, zarówno tymczasowy, jak i bezpośrednio zatrudniony przez pracodawcę użytkownika, przed rozpoczęciem pracy podlega takim samym badaniom lekarskim oraz przechodzi takie samo szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie ma również żadnych różnic, jeżeli chodzi o poziom ochrony BHP zapewnianej obu grupom pracowników w trakcie wykonywania pracy. W związku z tym nie ma



żadnych argumentów związanych z potrzebą ochrony pracowników tymczasowych, tłumaczącą wyłączenie możliwości wykonywania przez nich prac szczególnie niebezpiecznych.

Zniesienie tego zakazu jest uzasadnione ze względu na wskazaną w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2008.104.WE z 19.11.2008 r. o pracy tymczasowej potrzebę zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy, ponieważ ogranicza on dostęp pracowników tymczasowych do rynku pracy.

2) Wydłużenie okresu zatrudnienia pracowników tymczasowych do 24 miesięcy. Pracodawcy użytkownicy, których działalność poddaje się całorocznej sezonowości i niepewności w zakresie bieżących obrotów, mają często stałą potrzebę uzupełniania personelu stałego pracownikami tymczasowymi. Tacy pracodawcy inwestują w wykształcenie pracowników tymczasowych. Dla tych pracodawców okres 18 miesięcy dozwolonego zatrudnienia pracownika tymczasowego jest okresem nie znajdującym gospodarczego uzasadnienia i powodującym utratę doświadczonego pracownika. Ograniczenie okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego do 18 miesięcy nie jest uzasadnione interesem ogólnym i nie realizuje celu ochrony pracownika tymczasowego.

Przedkładając niniejsze stanowisko chcemy podkreślić wolę dalszego udziału w procesie legislacyjnym. Mamy nadzieję, że wspólna praca rządu i partnerów społecznych doprowadzi do konsensusu i ostateczny kształt rozwiązań prawnych zostanie przyjęty z aprobatą i zrozumieniem każdej ze stron dialogu społecznego.

Warszawa, 20 listopada 2014 r.

KL/758/329/GSB/2014