
**Wspólne propozycje strony pracodawców
Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych
dotyczące umów terminowych**

Organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego popierają kierunek zmian prawnych zaproponowany przez stronę związkową w piśmie z 14 sierpnia 2013 r.

Pracodawcy proponują wprowadzenie następujących zmian do przepisów Kodeksu pracy:

- 1. wprowadzenie maksymalnego czasu trwania umowy o pracę na czas określony zawartej pomiędzy tym samym pracownikiem a pracodawcą;**
- 2. wydłużenie maksymalnego czasu trwania umowy na okres próbny do 6 miesięcy;**
- 3. wprowadzenie możliwości wypowiedzania umów o pracę na czas wykonania określonej pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia;**
- 4. wprowadzenie zróżnicowanych okresów wypowiedzenia w umowach o pracę na czas określony w zależności od długości trwania zatrudnienia;**
- 5. skrócenie okresów wypowiedzenia w umowach o pracę na czas nieokreślony;**
- 6. zniesienie obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w firmach zatrudniających do 50 pracowników.**

Uważamy, że maksymalny czas trwania zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony powinien wynosić 48 miesięcy. Jednocześnie postulujemy sformułowanie katalogu wyjątków od tej zasady dotyczących przykładowo umów na czas określony, wykonywanych w związku z realizacją danego projektu, trwaniem kadencji.

Zaproponowany przez stronę związkową mechanizm polegający na możliwości wydłużenia tego okresu w drodze układów zbiorowych i regulaminów uzgodnionych ze związkami zawodowymi jest możliwy do wprowadzenia przy jednoczesnym wyposażeniu w analogiczne uprawnienia przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W przeciwnym razie nastąpi dyskryminacja tych pracodawców, u których nie funkcjonują organizacje związkowe, a warto pamiętać, że 99,8% firm w Polsce należy do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. W związku z powyższym należy rozważyć wprowadzenie zaproponowanego mechanizmu także w odniesieniu do porozumień zawieranych z przedstawicielami pracowników na wzór rozwiązań obowiązujących już w przepisach Kodeksu pracy (np. art. 9¹, 150 § 3).

Zasadniczą kwestią jest relacja zaproponowanego rozwiązania dotyczącego maksymalnego czasu trwania zatrudnienia na podstawie umów na czas określony z aktualnym brzmieniem art. 25¹ k.p., zgodnie z którym zawarcie trzeciej umowy na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Pismo strony związkowej nie zawiera zmian w zakresie przywołanego przepisu. W związku z tym można uznać, że obie te regulacje miałyby funkcjonować równolegle na gruncie Kodeksu pracy.

Zachowanie konstrukcji prawnej z art. 25¹ k.p. określającej liczbę odnowień umów na czas określony i jednoczesne wprowadzenie rozwiązania wskazującego maksymalną łączną długość kolejno zawieranych umów byłoby zgodne z klauzulą 5 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

Organizacje pracodawców akceptują propozycję zakładającą różnicowanie okresów wypowiedzenia przy umowach na czas określony. 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.).

W odniesieniu do długości okresów wypowiedzenia umów na czas określony proponujemy:

- 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.

Jesteśmy przekonani o tym, że dla zapewnienia większej stabilizacji zatrudnienia oraz ograniczenia skali umów terminowych konieczne są również zmiany w zakresie umów o pracę na czas nieokreślony, które zachęcą pracodawców do stosowania tej podstawy prawnej. Dlatego postulujemy zmianę 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.

a także:

- złagodzenie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.);
- modyfikację zasad konsultacji zamiaru rozwiązania umowy na czas nieokreślony poprzez wprowadzenie kontroli następczej (art. 38 i 52 k.p.);
- uchylenie lub skrócenie 4-letniego okresu ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.);
- ograniczenie katalogu grup pracowników korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Warszawa, 3 kwietnia 2014 r.