



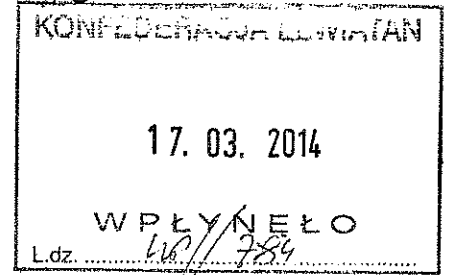
ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

Adam Podgórski

6175 28-17364/14

G. BACZEWSKI

Warszawa, dnia *12* marca 2014 r.



Pani

Henryka Bochniarz

Prezydent Konfederacji

Lewiatan

Szanowna Pani Prezydent,

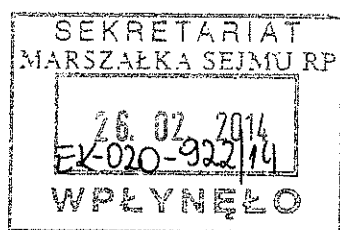
Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję - w trybie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235 z późn. zm.) poselski projekt ustawy - Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Ryszard Zbrzyzny), z prośbą o wyrażenie opinii.

Z poważaniem

Warszawa, 26 lutego 2014 r.

Grupa posłów

KP SLD



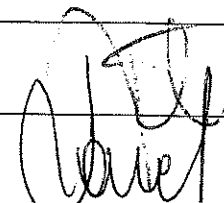
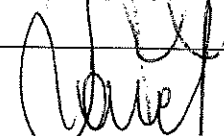
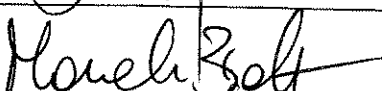
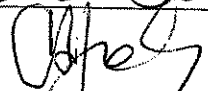

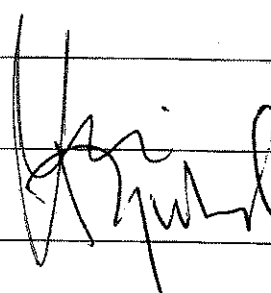
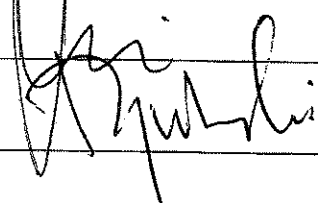
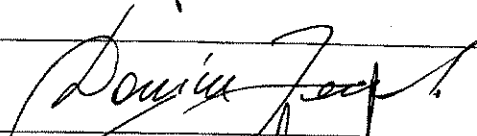
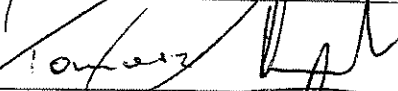
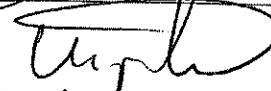
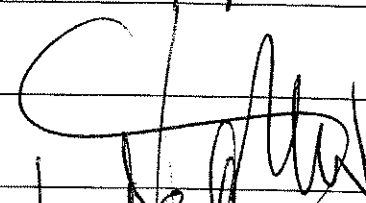
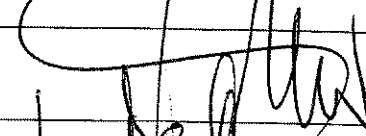

Szanowna Pani
Ewa KOPACZ
Marszałek Sejmu RP

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. oraz art. 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu, niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

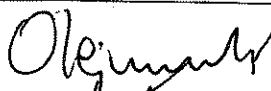
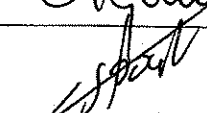
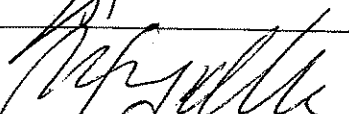
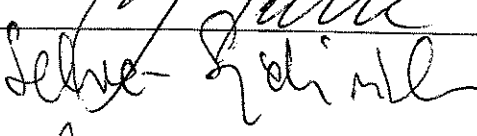
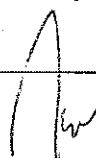
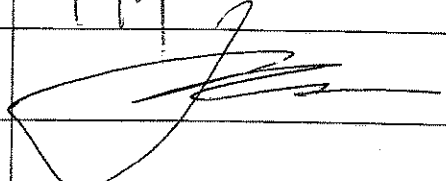
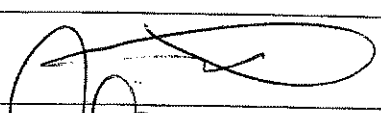

- o zmianie ustawy Kodeks pracy

Do reprezentowania wnioskodawców upoważniamy posła Ryszarda ZBRZYZNEGO.

**Lista posłów popierających projekt
ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy**

Lp.	Nazwisko i imię	Klub	Podpis
1.	AJCHLER Romuald		
2.	ALEKSANDRZAK Leszek		
3.	BALT Marek		
4.	BAŃKOWSKA Anna		
5.	CHMIELOWSKI Piotr		
6.	CZERNIAK Jacek		
7.	CZYKWIN Eugeniusz		
8.	GARBOWSKI Tomasz		
9.	IWIŃSKI Tadeusz		
10.	JOŃSKI Dariusz		
11.	KAMIŃSKI Tomasz		
12.	KĘPIŃSKI Adam		
13.	ŁYBACKA Krystyna		
14.	MATUSZCZAK Zbigniew		
15.	MILLER Leszek		

**Lista posłów popierających projekt
ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy**

Lp.	Nazwisko i imię	Klub	Podpis
16.	NAPIERALSKI Grzegorz		
17.	OLEJNICZAK Cezary		
18.	OSTROWSKI Artur		
19.	PRZĄDKA Stanisława		
20.	SEKUŁA-SZMAJDZIŃSKA Małgorzata		
21.	TOMASZEWSKI Tadeusz		
22.	WENDERLICH Jerzy		
23.	WONTOR Bogusław		
24.	WZIĄTEK Stanisław		
25.	ZABOROWSKI Zbyszek		
26.	ZBRZYZNY Ryszard		

Ustawa
z dnia 2014 roku
o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 roku, Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 25¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 25¹. § 1. Łączny czas zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy nie może przekraczać 24 miesiące. Przekroczenie tego terminu jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 2. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy uzgodnionym z zakładową organizacją związkową jest dopuszczalne określenie innego terminu niż wskazanego w § 1, nie dłuższego jednak niż 36 miesięcy.

§3. Strony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy uzgodnionym z zakładową organizacją związkową mogą również przewidzieć obowiązek uzasadnienia przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

§ 4. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.”;

2) art. 33 otrzymuje brzmienie:

„Art. 33. § 1. Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 12 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za wypowiedzeniem.

§ 2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli umowa o pracę na czas określony przekracza 12 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli umowa o pracę na czas określony przekracza 18 miesięcy.”;

3) art. 47¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 47¹. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 12 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”;

4) art. 58 otrzymuje brzmienie:

„Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres do 12 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.”;

Art. 2. Do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dnia od dnia ogłoszenia.

Uzasadnienie

- 1) Polska zajmuje niechlubne pierwsze miejsce wśród państw Unii Europejskiej w stosowaniu umów o pracę na czas określony. Około 27% pracowników w Polsce pracuje na podstawie umowy terminowej, podczas gdy średnia dla Unii Europejskiej wynosi 14,2%.

W praktyce ogromna większość umów o pracę na czas określony zawierana jest na dłuższy okres czasu wynoszący kilka, a nawet kilkanaście lat.

Wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony nie daje pracownikowi poczucia stabilizacji życiowej czy zawodowej, ponieważ przy bardzo krótkim 2 tygodniowym okresie wypowiedzenia oraz braku obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, pracownik nie ma praktycznie żadnej możliwości obrony swych praw i interesów.

Poza brakiem stabilizacji, pracownicy ci mają ogromne problemy w życiu codziennym np. z uzyskaniem kredytu bankowego czy możliwości zakupu danego towaru na raty, gdyż dla instytucji finansowych decydującym kryterium przy przyznawaniu tego typu usług jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony są traktowani jak pracownicy drugiej kategorii, bez szans na możliwość zaplanowania swojego życia prywatnego czy zawodowego, z poczuciem tymczasowości swej pracy i możliwością jej szybkiego utracenia. To wszystko powoduje, że tysiące osób, zwłaszcza tych młodych, emigruje za pracą do innych krajów, gdyż funkcjonujące w Polsce prawo oraz praktyka w obszarze zatrudniania na czas określony nie daje szans na normalne planowanie swej przyszłości osobistej, jak i zawodowej.

Rozwiązanie obecnie funkcjonujące w Kodeksie pracy w art. 25¹ K. p. jest niewystarczające, gdyż ograniczenie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony do następujących po sobie dwóch umów i potraktowanie każdej kolejnej umowy, zawartej w okresie jednego miesiąca, jako umowy o pracę na czas nieokreślony jest łatwo omijane przez pracodawców poprzez takie działania jak:

- zawieranie wieloletnich umów o pracę na czas określony,
- ponowne zatrudnienie na umowę na czas określony po odczekaniu okresu dłuższego niż jeden miesiąc,
- zatrudnianie pracowników w powiązanych kapitałowo lub podporządkowanych danemu pracodawcy podmiotach,
- zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kodeks pracy w tym zakresie - w praktyce - nie stanowi zatem jakiegokolwiek realnej ochrony dla pracownika, zachęcając wręcz pracodawców do zawierania umów o pracę na czas określony, czego wynikiem jest najwyższy wskaźnik takich umów wśród państw Unii Europejskiej.

Należy zwrócić również uwagę, że Kodeks pracy nie określa maksymalnej długości trwania umowy o pracę na czas określony. Stąd bardzo często spotyka się w zakładach pracy umowy o pracę na czas określony, zawierane na kilka, kilkanaście, a nawet na kilkadziesiąt lat.

Problem dopuszczalności długoterminowych umów o pracę na czas określony wielokrotnie był przedmiotem sporów sądowych. Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wskazywał na to, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. Kontrolą postępowania sądowego, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, należy obejmować ustalenie zachowania stabilizującego zatrudnienie, sens umowy terminowej oraz usprawiedliwiony i zgodny interes obu stron stosunku pracy. Na podstawie orzeczeń sądowych nie można jednak w sposób jednoznaczny określić maksymalnej długości trwania umowy o pracę na czas określony, a także wskazać konkretnych przesłanek dopuszczalności stosowania długoterminowych umów o pracę na czas określony.

Mając zatem na względzie wyeliminowanie patologii, polegającej na zawieraniu wieloletnich umów o pracę na czas określony, proponuje się przyjęcie rozwiązania polegającego na określeniu maksymalnego czasu wykonywania pracy przez pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, na rzecz danego pracodawcy.

Proponuje się, aby łączny czas zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy nie mógł przekraczać 24 miesiące. Po upływie 24 miesięcy dalsze zatrudnienie pracownika będzie miało - z mocy prawa - charakter zatrudnienia bezterminowego.

To rozwiązanie powoduje, że nieistotna jest ilość zawieranych umów terminowych między stronami lub długość przerw między nimi, a jedyną przesłanką do sprawdzenia będzie łączny czas trwania takich umów między stronami stosunku pracy. Nie będzie zatem konieczne określanie i wykazywanie innych przesłanek, często trudnych do udowodnienia przez pracownika w postępowaniu sądowym.

Proponowane rozwiązanie jest zgodne z zasadami określonymi w Dyrektywie Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie

pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC). W klauzuli 5 Porozumienia ramowego załączonego do ww. Dyrektywy strony określiły, że w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, w ustawodawstwie krajowym można przyjąć za obowiązujący przepis określający maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę na czas określony.

W zamierzeniu wnioskodawców będzie to sprawiedliwa i skuteczna metoda ograniczająca dowolność stosowania umowy o pracę na czas określony, ograniczająca mechanizmy patologiczne, a także chroniąca prawa i interesy pracownika w sposób zdecydowanie lepszy niż jest to obecnie.

W nowelizacji przewiduje się jednak wyłączenie z wliczania do łącznego czasu trwania umów terminowych, umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W proponowanym art. 25¹ przewiduje się także możliwość wydłużenia łącznego czasu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony do 36 miesięcy. Strony będą mogły tego dokonać w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. W ten sposób projektodawcy mają nadzieję na poprawę dialogu społecznego prowadzonego na poziomie ponadzakładowym i zakładowym, gdyż w ostatnim czasie można obserwować zapaść dialogu autonomicznego, prowadzonego pomiędzy pracodawcami a organizacjami związkowymi. W interesie wszystkich stron jest, aby pobudzić dwustronny dialog w zakładach pracy poprzez rozszerzanie pola negocjacji i dawania nowych możliwości regulowania spraw z zakresu prawa pracy.

Zgodnie z proponowanym zapisem art. 25¹ § 3, strony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy uzgodnionym z zakładową organizacją związkową mogą również przewidzieć obowiązek uzasadnienia przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Rozwiązanie to, przyjęte w drodze porozumienia między stronami, może „ucywiliżować” tryb postępowania przy rozwiązywaniu terminowej umowy o pracę oraz wzmocnić ochronę praw pracowniczych.

Wraz ze zmianą zasad dotyczących sposobu liczenia umów o pracę na czas określony, proponuje się również zmianę w zakresie zasad wypowiedzania oraz długości okresów wypowiedzenia takich umów.

Mając na uwadze pełniejszą ochronę stosunku pracy, zapewnienie pracownikowi względnej stabilizacji, a także zmierzając w kierunku wyrównywania okresów

wypowiedzenia umów bezterminowych z umowami na czas określony proponuje się, aby:

- możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony dotyczyła tylko tych umów, które zawierane są na okres przekraczający 12 miesięcy;
- okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawieranej na czas przekraczający 12 miesięcy wynosił 2 tygodnie, natomiast w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony na okres przekraczający 18 miesięcy - okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc.

Proponuje się także zmianę w przepisach dotyczących wysokości odszkodowania dla pracowników, którym wypowiedziano lub rozwiązano umowę o pracę niezgodnie z prawem (art. 47¹ oraz art. 58). Projektowane rozwiązania przewidują podniesienie górnej granicy odszkodowania z 3 miesięcy do 12 miesięcy.

W dzisiejszym stanie prawnym górna granica odszkodowania, jakie może uzyskać pracownik nie jest żadnym „straszakiem” ani dolegliwością dla pracodawcy.

W praktyce zdarza się, że pracodawcy umyślnie łamią prawo przy zwalnianiu pracownika dokonując swoistej kalkulacji zysków i strat w danej sprawie, gdzie w wielu przypadkach „straty” spowodowane koniecznością wypłacenia odszkodowania pracownikowi nie są w żaden sposób odczuwalne dla pracodawcy.

Przy niskim poziomie zarobków w Polsce oraz niskiej maksymalnej granicy odszkodowania, nie pełni ono funkcji ochronnej dla pracownika oraz funkcji odstraszającej i dyscyplinującej dla pracodawcy. W związku z tym odszkodowanie przewidziane w obecnym stanie prawnym nie pełni funkcji odszkodowawczej sensu stricto, gdyż w wielu przypadkach jest niewystarczające i nie kompensuje uszczerbku powstałego w majątku pracownika w wyniku niezgodnego z prawem zwolnienia.

Z tych względów, a także z uwagi na większą swobodę sądów w ocenie działań pracodawców oraz ich stopnia zawinienia i naruszenia prawa, a także strat poniesionych przez pracownika proponuje się zwiększenie górnej granicy odszkodowania do 12 miesięcy. W ten sposób sąd uzyska większą możliwość oceny konkretnej sprawy, a co za tym idzie realnego dostosowania wysokości odszkodowania do okoliczności danej sprawy.

- 2) Projekt ustawy nie pociągnie za sobą obciążenia budżetu państwa ani budżetów jednostek samorządu terytorialnego.
- 3) Projekt ustawy nie przewiduje wydania aktów wykonawczych.

- 4) Wnioskodawcy oświadczają, że projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.
- 5) W stosunku do projektu ustawy nie przeprowadzono konsultacji.