

*dyplom*

Pani

Judyta Kalicka

Departament Prawa Pacy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

Nasz znak: BR- JB /02/ 275 /2014

Data: 19 listopada 2014 r.

Department Prawa Pracy  
SEKRETARIAT  
Data: 21 LIS 2014  
Znak: ZPR-0220-220(24)  
YS/BH/AY

*Branżowa Pani*

W związku z prowadzonymi konsultacjami publicznymi w sprawie projektu z dnia 20 października 2014 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Poczta Polska S.A. zgłasza następujące uwagi.

### I. UWAGI MERYTORYCZNE

Zasadniczy kierunek nowelizacji jest, z pewnymi wyjątkami, niekorzystny dla pracodawców (w tym Poczty Polskiej S.A.) i dodatkowo wpłynie na zwiększenie kosztów zatrudnienia pracowników. Jest faktem, że w Polsce umowa terminowa jest często występującym rodzajem umowy. Niemniej jednak pozwala to na elastyczne dostosowywanie zatrudnienia do potrzeb pracodawcy, a w konsekwencji przyczynia się do częściowej redukcji kosztów działalności wynikających z innych źródeł (np. nadmiernych obciążeń w zakresie: składek ZUS, przepisów BHP itp.). Szczególnie zakaz zawarcia z pracownikiem więcej, niż 3 umów terminowych (z pewnymi wyjątkami) wydaje się obostrzeniem dolegliwym. Dodać należy, że trudno porównywać sytuację krajowych przedsiębiorców do otoczenia biznesowego w takich krajach UE, jak np. Francja czy Niemcy. Tym samym implementacja prawa unijnego następować powinna ze szczególną rozwagą.

Trafne jest wprowadzenie proponowane przez projektodawcę uelastycznienie regulacji dotyczącej rozwiązywania umów terminowych (m. in. brak ograniczeń w zakresie umów trwających do 6 miesięcy – obecnie wynikają one z art. 33 KP), jednak nie zmienia to zasadniczego kierunku nowelizacji. Podobnie, na aprobatę zasługuje projektowana zmiana przepisów w zakresie umowy na okres próbny, zgodnie z którą umowę taką będzie można zawrzeć ponownie, jeżeli pracownik będzie zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy (aczkolwiek w tym zakresie wnosimy zastrzeżenia natury legislacyjnej, o których mowa niżej), jak również wyraźne przyznanie pracodawcy prawa do zwolnienia

[www.poczta-polska.pl](http://www.poczta-polska.pl)



pracownika od świadczenia pracy z prawem do wynagrodzenia, które obecnie jest przedmiotem kontrowersji w orzecznictwie sądowym.

## II. UWAGI LEGISLACYJNE

### 1) projektowany art. 25 § 3 KP:

Sformułowanie odnoszące się do „ponownego” zawarcia umowy o pracę na okres próbny wymaga doprecyzowania. Powstaje bowiem wątpliwość, czy „ponowne” zawarcie takiej umowy może być jednorazowe, czy kilkukrotne (w tym ujęciu każda kolejna zawarta umowa na okres próbny jest umową zawartą „ponownie”).

### 2) projektowany art. 25<sup>1</sup> § 1 KP:

a) sformułowanie dotyczące „okresu zatrudnienia na podstawie (...) umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy” będzie powodowało wątpliwości praktyczne w przypadkach, gdyby nastąpiło przejście całości lub części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> KP). Wówczas zachowana zostaje integralność przedmiotowa przejętego zakładu pracy lub jego części, jak również ciągłość stosunku pracy, natomiast strony nie są już tożsame ( następuje zmiana pracodawcy). W związku z powyższym może powstać wątpliwość na gruncie użytego w projekcie sformułowania.

b) zaproponowany przez projektodawcę maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych (33 miesiące) wydaje się przypadkowy. Rozsądne byłoby przyjęcie terminu „okrągłego”, prostszego dla bieżącej praktyki kadrowej ( np. 36 miesięcy = 3 lata).

### 3) projektowany art. 6 ust. 1 ustawy nowelizującej:

Określony w art. 6 ust. 1 projektu, nałożony na strony obowiązek uzupełnienia trwających w dniu wejścia w życie ustawy umów terminowych o informacje, o których mowa w art. 29 § 1<sup>1</sup>, wymaga doprecyzowania. Należy ocenić, jakie będą skutki prawne w przypadku, gdyby strony nie doszły do porozumienia w tym zakresie i odpowiednio rozważyć doprecyzowanie przepisu.

W przeciwnym razie należy na gruncie w/w uregulowania liczyć się ze sporami sądowymi - w sytuacji, gdy pracodawca będzie dążył do umieszczenia w umowie o pracę stosownych postanowień, a pracownik nie wyrazi na to zgody (w szczególności wymaga rozstrzygnięcia, czy pracodawca mógłby w takich przypadkach zastosować wypowiedzenie zmieniające – art. 42 KP).

Do wiadomości:

- Pan Marcin Wójtowicz Dyrektor Departamentu Poczty,  
Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji

*Z poważaniem*

DYREKTOR BIURA  
REGULACYJNEGO

*Alina Kępczyńska*



DFK, DF-ufg  
P. Wójcicki



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
BIURO MINISTRA  
20-11-2014 -150-  
10357/14  
i. dz.

82. 21. 11. 2014  
W. H.

**ZASP – STOWARZYSZENIE POLSKICH ARTYSTÓW TEATRU, FILMU, RADIA I TELEWIZJI**

00-536 Warszawa, Al. Ujazdowskie 45  
tel.: 0 22 696 79 00 do 33 fax: 0 22 696 79 09

Warszawa, dnia 20 listopada 2014 r.

KANCELARIA GŁÓWNA  
MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
00-513 WARSZAWA, UL. NOWOGRODZKA 1/3/5  
Data wydruku: 2014-11-20 -200-  
Nr pisma: 115565

(30)  
11/5

Szanowny Pan Władysław Kosiniak-Kamysz  
Minister Pracy i Polityki Społecznej  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

Departament Prawa Pracy  
SEKRETARIAT 21.11.2014  
Data: 20.11.2014  
Znak: DPR-102205-200/14/35/12/14

L.Dz. 489/14

Szanowny Panie Ministrze,

W nawiązaniu do ogłoszenia o konsultacji projektu ustawy z dnia 20 października 2014 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ZASP – Stowarzyszenie Polskich Artystów Teatru, Filmu, Radia i Telewizji z siedzibą w Warszawie, Al. Ujazdowskie 45, 00-536 Warszawa, prosi o przyjęcie poniższych uwag.

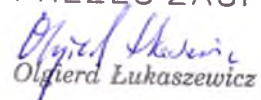
1. ZASP z dużym zadowoleniem przyjmuje działania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej mające na celu wzmocnienie stałości stosunku pracy oraz zabezpieczenie interesów pracowników poprzez przedstawione propozycje zmian w kodeksie pracy oraz niektórych innych ustawach. W tym m.in. w zakresie umów zawieranych na czas określony.
2. Jest rzeczą powszechnie znaną, iż praktyka pracodawców, w tym instytucji kultury zatrudniających artystów wykonawców polega na nadużywaniu instytucji umów zawieranych na czas określony poprzez zawieranie szeregu krótkich umów terminowych, niezabezpieczających elementarnych interesów pracowników – artystów wykonawców. Bardzo często bowiem mamy do czynienia z zawieraniem umów na czas określony z artystami wykonawcami, ograniczonych do maksymalnie 9 miesięcy. Taki stan rzeczy powoduje, iż artyści wykonawcy nie posiadają w instytucjach kultury stabilnych, stałych umów zabezpieczających ich podstawowe potrzeby życiowe jak też rozwój artystyczny.

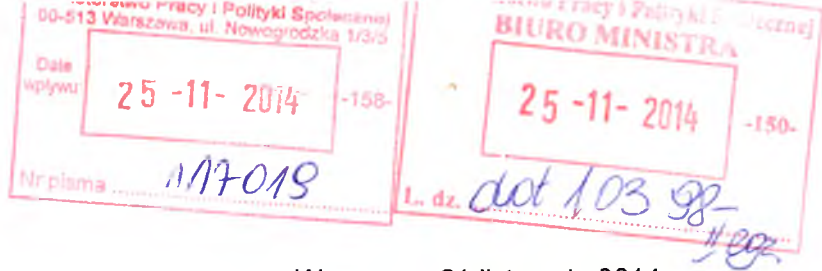
3. Kwestia zatrudnienia artystów wykonawców w instytucjach kultury w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz. U. z 2012 r. poz. 406 ze zm.) z uwagi na specyfikę tego zatrudnienia i rodzaju działalności, wymaga naszym zdaniem odrębnego uregulowania w sposób częściowo odmienny od przepisów kodeksu pracy. Taka regulacja mogłaby zostać wprowadzona w przepisach ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.
4. W naszej ocenie, biorąc pod uwagę specyfikę działalności artystycznej artystów wykonawców w instytucjach kultury, umowy zawierane na czas określony pomiędzy instytucjami kultury a artystami wykonawcami powinny być zawierane na minimalny okres, nie krótszy niż 12 miesięcy i nie więcej niż łącznie 24 miesiące. Umowy takie mogłyby być wypowiedziane w normalnym trybie – za wypowiedzeniem wyłącznie na podstawie prawdziwych, konkretnych i uzasadnionych przyczyn, analogicznie jak umowy zawierane na czas nieokreślony. W takiej sytuacji pracodawca chcąc rozwiązać umowę zawartą na czas określony za wypowiedzeniem, musiałby w takim wypowiedzeniu wskazać prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia, zaś pracownik miałby w tym zakresie prawo do odwołania się do sądu pracy, analogicznie jak pracownicy zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony, mający m.in. prawo domagania się przywrócenia do pracy.
5. Proponowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej konstrukcja polegająca na możliwości wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony za wypowiedzeniem, bez wskazywania przyczyn takiego wypowiedzenia, faktycznie osłabia dotychczasową pozycję pracownika gdyż zakłada możliwość rozwiązania umowy o pracę na każdym etapie, niezależnie od długości umowy o pracę przez pracodawcę. Art. 33 kodeksu pracy w aktualnym brzmieniu, daje taką możliwość jeżeli strony umowy o pracę zawartej na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy przewidzą w umowie o pracę dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Reasumując wskazujemy na konieczność uwzględnienia w przepisach prawa pracy specyfiki sytuacji artystów wykonawców zatrudnionych w instytucjach kultury takich jak teatry, teatry muzyczne, opery itp. Konieczne jest w tym zakresie dokonanie zmian w prawie pracy przewidujących minimalne gwarancje zatrudnienia artystów wykonawców i stabilizacji ich sytuacji zawodowej. ZASP deklaruje gotowość przedstawienia określonych rozwiązań w powyższym zakresie.

Z poważaniem,

PREZES ZASP

  
Olgierd Lukaszewicz



Warszawa, 21 listopada 2014 r.

JACEK LEVERNES  
PREZES ZARZĄDU  
ZWIĄZEK LIDERÓW SEKTORA USŁUG BIZNESOWYCH (ABS L)

JOLANTA JAWORSKA  
VICE-PREZES ZARZĄDU  
ZWIĄZEK LIDERÓW SEKTORA USŁUG BIZNESOWYCH (ABS L)

SZANOWNY PAN  
WŁADYSŁAW KOSINIAK-KAMYSZ  
MINISTER PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z trwającymi konsultacjami społecznymi ABS L przesyła w załączeniu swoje stanowisko do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dn. 20 października 2014 r.

Z wyrazami szacunku,

Jacek Levernes

Jolanta Jaworska

Do wiadomości:  
Pan Radosław Mleczo – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Załącznik:  
Stanowisko ABS L do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dn. 20 października 2014 r.



Warszawa, dnia 21 listopada 2014 roku

**Stanowisko Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych  
wobec propozycji zawartych w projekcie ustawy  
o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

W związku z pracami nad projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 20 października 2014 roku), Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych („ABS L”) pragnie przedstawić swoje stanowisko i opinię o projekcie, reprezentując sektor usług biznesowych w Polsce. Zasadniczo ABS L zgadza się z projektem nowelizacji, z zastrzeżeniem uwag zgłoszonych w niniejszym piśmie poniżej.

**1) Uwagi dotyczące zakresu zmiany regulacji dotyczących umowy o pracę na okres próbny**

Nowelizacja przepisów w zakresie umowy o pracę na okres próbny polegająca wyłącznie na dookreśleniu celu zawarcia tej umowy i potwierdzeniu możliwości zawarcia jeszcze raz takiej umowy pomiędzy tymi samymi stronami nie wnosi do systemu prawnego jakiegokolwiek nowej wartości. Cel zawarcia tej umowy wynika wprost z jej funkcji i nie budzi w praktyce znaczących wątpliwości. Z kolei dopuszczalność ponownego podpisania takiej umowy przez te same strony została zaaprobowana przez orzecznictwo Sądu Najwyższego, które jest już ugruntowane i także niebudzące kontrowersji. W ocenie ABS L nowelizacja w tym zakresie tylko odwraca uwagę od rzeczywistych problemów, jakie stwarza w praktyce regulacja dotycząca umowy o pracę na okres próbny. Zasadniczą barierą utrudniającą stosowanie tego typu umowy przez pracodawców jest bowiem bardzo krótki limit czasu, na który umowa ta może być zawarta.

W obecnym zglobalizowanym świecie, podporządkowanym skomplikowanym procedurom i procesom, okres wdrożenia pracownika do nowych obowiązków trwa często tygodniami. Rzeczywiste sprawdzenie przydatności osoby do wykonywania pracy na danym stanowisku nie może natomiast nastąpić przed zaznajomieniem go przynajmniej z podstawowymi zasadami wykonywania przez niego obowiązków. Tymczasem konieczność przeprowadzenia kilkumiesięcznego szkolenia, niejednokrotnie połączonego z wyjazdem za granicę do innej spółki z grupy, powoduje, że trzy miesiące trwania umowy o pracę na okres próbny nie pozwalają na sprawdzenie pracownika, który dopiero pod koniec tego okresu, albo nawet po jego upływie zaczyna wykonywanie swoich właściwych zadań. Stąd, ABS L powtarza postulat zgłaszany wcześniej, dotyczący wydłużenia limitu czasowego dla umowy o pracę na okres próbny do 6 miesięcy.



Utrzymanie trzymiesięcznego limitu trwania okresu próbnego doprowadzi w warunkach współczesnego rynku do zmarginalizowania tego typu umowy o pracę. Co raz więcej stanowisk pracy opartych jest bowiem o nowoczesne technologie, często dostosowane do indywidualnych potrzeb zakładu pracy i odmienne u każdego pracodawcy z branży. W konsekwencji co raz więcej jest przypadków, w których szkolenie pracowników stanowi proces długotrwały i połączony ze znacznymi kosztami. Pracodawcy, którzy będą chcieli sprawdzić kwalifikacje kandydata do pracy będą zmuszeni zawierać na czas szkoleń umowy cywilne lub od razu sięgać po umowę o pracę na czas określony. W pierwszym przypadku odniesie to zdecydowanie negatywne skutki dla pracowników, w drugim zaś będzie sprzeczne z celem i regulacjami dotyczącymi rodzajów umów o pracę (w szczególności w przymacie proponowanego dookreślenia celów stosowania umowy o pracę na okres próbny wprost w Kodeksie pracy).

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, w ocenie ABS L wydłużenie limitu trwania umowy o pracę na okres próbny do 6 miesięcy jest krokiem koniecznym i pozytywnie wpłynie na praktykę rynkową. Pracodawcy będą mogli bowiem używać umowy odpowiedniej do celów, w jakich będzie zawierana, a czas próby pozwoli na rzeczywistą weryfikację kandydata do pracy na danym stanowisku. W tym miejscu należy podkreślić, że wydłużenie maksymalnego czasu trwania okresu próbnego nie będzie oznaczać obowiązku jego wyczerpania. Pracodawcy sami podejmą decyzję w jakim wymiarze czasowym zastosować przedmiotowy rodzaj umowy.

## **2) Uwagi dotyczące zmiany zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony**

Nie wyrażamy zgody na wprowadzenie ograniczeń stosowania umów o pracę na czas określony w kształcie proponowanym w projekcie. Po pierwsze, okres zatrudnienia na podstawie przedmiotowego rodzaju umowy ograniczony do 33 miesięcy jest nie do przyjęcia w obecnych realiach rynkowych. Ustawodawca ma obowiązek tworzyć prawo sprzyjające wybieraniu umowy o pracę, jako formy zatrudniania i wspierające przedsiębiorczość. Limitowanie okresu zatrudnienia na czas określony w sposób radykalny spowoduje ucieczkę do pozapracowniczych form zatrudnienia. Dodatkowo, postulowany limit obejmujący 2 lata i 9 miesięcy jest sprzeczny z ugruntowaną przez lata praktyką rynkową zawierania umów czasowych na pełne lata. Okres ten nie koresponduje też z projektowanymi okresami wypowiedzenia, zakładającymi, że po osiągnięciu przez pracownika 3 lat stażu zakładowego, będzie on uprawniony do 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powtarzamy nasze wcześniejsze postulaty, aby łączny czas zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony wynosił 48 miesięcy.

Nie zgadzamy się także z wprowadzeniem limitu zawierania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z Dyrektywą Rady 99/70/WE, klauzulą 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony wprowadzenie tego ograniczenia nie jest konieczne. Ustanowienie granic czasowych





trwania zatrudnienia na czas określony pozwoli w pełni spełnić cele Dyrektywy polegające na ochronie pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców tego typu umów. Dysponując limitem ogólnym, pracodawcy powinni jednak posiadać swobodę w dzieleniu tego czasu na okresy objęte kolejnymi umowami. Rynek pracy i dynamika prowadzenia działalności gospodarczej w obecnych czasach wymaga od przedsiębiorców zachowania maksymalnej elastyczności. W przeciwnym wypadku przedsiębiorcy utracą przewagę konkurencyjną lub nie będą w stanie jej nawet zdobyć. Zawieranie kilku kolejnych umów o pracę na czas określony niejednokrotnie związane jest z "projektowym" rodzajem pracy, który determinuje nie tylko wybór rodzaju umowy, ale też czas jej trwania. Limit 3 umów w okresie 33 miesięcy (48 miesięcy - zgodnie z postulatem ABSL) jest zdecydowanie za mały i nie odpowiada uzasadnionym potrzebom sygnalizowanym przez przedsiębiorców. ABSL przemawia za całkowitym odstępniem od zastosowania limitu ilości zawieranych umów, ewentualnie za jego zwiększeniem do 6 umów.

Przyjęcie bardziej elastycznych rozwiązań zadziała na korzyść strony pracowniczej, bowiem przyczyni się do zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia, a przedsiębiorcy nie będą uchylać się od stosowania czasowych umów o pracę ze względu na ograniczenia w ich stosowaniu.

Postulujemy także wyraźne określenie w Kodeksie pracy na jakich warunkach umowy o pracę na czas określony będą uważane za "kolejne". Brak zasad w tym zakresie da początek wielu wątpliwościom oraz może potencjalnie doprowadzić do sytuacji absurdalnych, w których zsumowaniu będą podlegały umowy zawierane z pracownikiem wiele lat wcześniej, na zupełnie innym stanowisku i w całkowicie odmiennych okolicznościach. Proponujemy ustalenie, że za "kolejne" będą uważane umowy zawierane przez te same strony, o ile przerwa między nimi nie przekroczy 3 miesięcy.

### **3) Uwagi dotyczące zmiany terminów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony**

ABSL popiera dążenie do uzależnienia okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od stażu pracy u danego pracodawcy, co zapewni zgodność przepisów Kodeksu pracy z prawem Unii Europejskiej, a konkretnie z Dyrektywą Rady 99/70/WE, klauzulą 4 punkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, która brzmi: *"jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym."*

Nie zgadzamy się jednak z zakładanym zrównaniem okresów wypowiedzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony i czas nieokreślony. Należy zauważyć, że umowa o pracę na czas określony spełnia w obrocie inne funkcje, niż umowa zawierana na czas nieokreślony. Umowa pierwszego rodzaju jest wybierana przez strony, które dążą do zachowania większej elastyczności zatrudnienia. Natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony





stosowana jest przez strony dążące do ustanowienia stabilnej i trwałej współpracy. W obrocie istnieje i uzasadnienie, i potrzeba, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców, dla funkcjonowania obu rodzajów umowy o pracę, a dążenie ustawodawcy do ujednoczenia regulacji dotyczących obu tych typów umów nie jest korzystne dla uczestników rynku pracy.

Zgodzić się trzeba ze stwierdzeniem, że umowa o pracę na czas nieokreślony powinna stanowić regułę. Przy czym ustanawiając wyjątki od reguły należy dbać o to, aby stanowiły one rzeczywistą alternatywę od zasady. Tymczasem zrównywanie okresów wypowiedzenia dwóch z trzech rodzajów umów sprawi, że uczestnicy rynku staną przed wyborem pomiędzy dwoma niewiele różniącymi się reżimami. W ocenie ABSL istnieją obiektywne powody, które pozwalają zróżnicować długość okresów wypowiedzenia stosowanych dla umów o pracę na czas określony i czas nieokreślony, przy jednoczesnym zachowaniu zgodności z prawem europejskim. Te obiektywne powody to przede wszystkim inna funkcja oraz inne cele stosowania każdego ze wspomnianych wyżej rodzajów umów. Biorąc pod uwagę oczekiwany w obrocie znacznie większy stopień elastyczności zatrudnienia na czas określony nie sposób bronić postulatu zrównania okresów wypowiedzenia takich umów z umowami o pracę na czas nieokreślony.

Za przyjęciem odmiennych okresów wypowiedzenia przemawiają także argumenty czysto logiczne oraz uwzględniające zasady prawidłowej legislacji. Biorąc pod uwagę zakładany limit czasowy dla umów na czas określony wynoszący 33 miesiące, obowiązywanie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia po osiągnięciu przez pracownika 3-letniego stażu pracy u danego pracodawcy skutkować będzie wprowadzeniem do Kodeksu pracy normy pustej. Nawet po doliczeniu do 33-miesięcznego stażu ewentualnego wcześniejszego okresu próbnego, staż pracy wyniesie maksymalnie 3 lata, więc najdłuższy okres wypowiedzenia przysługiwałby w ostatnim dniu stosunku pracy, kiedy to wypowiedzanie umowy pozbawione jest już sensu.

#### **4) Uwagi dotyczące wprowadzenia możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia**

ABSL popiera propozycję wprowadzenia możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jednocześnie wskazujemy na konieczność zastrzeżenia na rzecz pracodawcy prawa do odwołania zwolnienia i zobowiązania pracownika do ponownego stawienia się w pracy lub wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Zasadniczym celem umowy o pracę i jednocześnie podstawowym obowiązkiem pracownika jest obowiązek wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Udzielenie pracodawcy prawa do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, przy jednoczesnym zachowaniu obowiązku pracodawcy wypłaty wynagrodzenia nie może doprowadzić do sytuacji, w której pracodawca nieodwracalnie straciłby możliwość skorzystania ze wsparcia tej osoby w razie potrzeby jeszcze w czasie trwania stosunku pracy. Stąd, konieczne jest doprecyzowanie w przepisie, że oświadczenie o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy może zostać przez pracodawcę jednostronnie odwołane.



Warszawa 21.11.2014.

Stanowisko

FUNDACJI CENTRUM PROMOCJI KOBIEC

w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw  
(dotyczy umów o pracę na okres próbny, czas określony i czas nieokreślony)

Uważamy za jak najbardziej słuszny kierunek polityki społecznej zmierzający do zapewnienia pracownikom większego bezpieczeństwa zatrudnienia. Jest to wskazane zarówno z perspektywy ekonomicznej (stałość dochodów, zabezpieczenia społeczne, emerytura, zdolność kredytowa) jak i socjologicznej (poczucie bezpieczeństwa rzutujące na decyzje dotyczące dietności, emigracji – w przeważającej mierze osób młodych i najlepiej wykształconych etc.)

Skorzystalibyśmy na tym jako społeczeństwo, skorzystałaby na tym gospodarka.

Dlatego **popieramy zmiany proponowane** w regulacjach Kodeksu Pracy dotyczące umów o pracę, a szczególności (wg numeracji w Zapytaniu):

1. utrzymaniu w Kodeksie pracy trzech rodzajów umów o pracę, tj. umowy o pracę na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony – z jednoczesnym dookreśleniem specyfiki umowy o pracę na okres próbny oraz wprowadzeniem nowych zasad dotyczących możliwości zawierania umów o pracę na czas określony (poprzez wskazanie maksymalnego dopuszczalnego czasu ich trwania oraz dopuszczalnej liczby takich umów),
2. umożliwieniu wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony z mocy przepisów Kodeksu Pracy
3. uzależnieniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,
4. wprowadzeniu możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przez pracodawcę.

Zgłaszamy jednak uwagę odnośnie pkt 1, a w szczególności do określenia **maksymalnego dopuszczalnego czasu trwania umowy na czas określony do 33 miesięcy**.

Analizując przewidziane przez ustawodawców w innych krajach UE okresy maksymalnego czasu trwania umów na czas określony widzimy tu sporą rozpiętość: od 18 miesięcy do 4 lat (48 miesięcy). Proponowane ograniczenie w polskim Kodeksie Pracy do 33 miesięcy wydaje się warte wydłużenia, istnieją bowiem przesłanki, iż wprowadzenie do kodeksu Pracy zapisu niekorzystnego z punktu widzenia pracodawców może spowodować, że jego potencjalni beneficjenci staną się w rzeczywistości jego ofiarami – jak już było wielokrotnie w przeszłości.

Zachodzi bowiem pytanie czy w rezultacie ograniczenia sumy umów terminowych do 33 miesięcy, beneficjenci tych umów zamiast uzyskiwać umowy o pracę na czas nieokreślony nie zasila szeregów osób pracujących na mniej korzystnych umowach cywilno-prawnych lub nie powiększą szarej strefy.

Umowy o prace na czas określony dają pracownikowi największe zabezpieczenie spośród wszystkich a-typowych form zatrudnienia, dlatego postulujemy o daleko idącą ostrożność przy określaniu maksymalnego czasu ich trwania, doceniając i popierając wszystkie pozostałe z proponowanych zmian.

Fundacja Centrum Promocji Kobiet

Anna Jancewicz  
Prezes Zarządu

1 25.11.14  
Agk

Znak: DPT/0200-200/14  
ARIAT  
2014-11-24  
25/PL/14

## OPINIA STOWARZYSZENIA PRAWA PRACY NA TEMAT PROJEKTU USTAWY ZMIENIAJĄCEJ KODEKS PRACY

### I. Ograniczenie rodzajów umów o pracę

Projekt przewiduje rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. W uzasadnieniu do projektu wskazano, że takie umowy są rzadko zawierane w praktyce z uwagi na brak możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia. Dodatkowo projektodawcy uzasadniają rezygnację z tego typu umowy trudnościami w określeniu katalogu prac, który uzasadniałby zawarcie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Nie można nie zgodzić się ze stanowiskiem, że kwalifikacja umowy o pracę jako zawartej na czas wykonania określonej pracy budzi niekiedy wątpliwości w praktyce. Dla przykładu Sąd Najwyższy uzależniał zakwalifikowanie umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu na czas pełnienia funkcji w zarządzie jako zawartej na czas wykonania określonej pracy od tego, czy strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, czy też nie<sup>1</sup>. W praktyce umowy na czas wykonania określonej pracy są jednak zawierane również przy pracach innego rodzaju<sup>2</sup>.

Rezygnacja z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy może spowodować liczne trudności w określeniu terminu końcowego umowy o pracę na czas określony, jeśli z uwagi na specyfikę wykonywanej pracy w chwili zawarcia umowy nie można precyzyjnie przewidzieć takiej daty (np. realizacja projektu, którego czas trwania zależy od współpracy z kontrahentami; wdrożenie nowego systemu operacyjnego; poprawa sytuacji finansowej spółki).

W praktyce rezygnacja z tego typu umowy na rzecz umowy o pracę na czas określony spowoduje, że w przypadku niemożności precyzyjnego określenia terminu końcowego umowy o pracę na czas określony pracodawcy będą zmuszeni przedłużać takie umowy o czas niezbędny do zakończenia określonej pracy, co z kolei, z uwagi na proponowane ograniczenia w długości oraz liczbie umów o pracę na czas określony, może, nawet wbrew woli obu stron stosunku pracy, prowadzić do przekształcenia takiej umowy w umowę o pracę na czas nieokreślony. Co więcej, umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy daje pracownikowi większe poczucie stabilności niż umowa o pracę na czas określony, która zgodnie z projektem będzie mogła być wypowiedziana w każdym czasie z mocy prawa.

Jednocześnie, jako że pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy można uznać za „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu 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) stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 („Porozumienie ramowe”), w celu zapewnienia większego poziomu ochrony takich pracowników można

<sup>1</sup> Por. wyrok SN z dnia 21 stycznia 2013 r., II PK 155/12; wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11; wyrok SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08; wyrok SN z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06.

<sup>2</sup> Por. wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 672/00.



ewentualnie rozważyć wprowadzenie mechanizmów ograniczających wielokrotne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas wykonania określonej pracy.

## II. Dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny

Ze względu na specyfikę i cel umowy o pracę na okres próbny, jakim jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju, należy pozytywnie ocenić postulat określenia okoliczności uzasadniających zawarcie umowy o pracę na okres próbny.

Uregulowanie warunków dopuszczalności zawarcia ponownej umowy o pracę na okres próbny jedynie w przypadku, gdy pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy, pozwoli uniknąć ewentualnych nadużyć w postaci ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny w przypadku zawarcia innego typu umowy o pracę z tym samym pracownikiem, mimo braku zmian w rodzaju wykonywanej przez niego pracy. Jednocześnie taki postulat potwierdza dotychczasową linię orzeczniczą Sądu Najwyższego<sup>3</sup>.

## III. Zmiana zasad zatrudnienia pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony

### 1. Brak uzasadnienia dla bezwzględnego obowiązku sumowania okresów zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie wszystkich umów o pracę na czas określony, bez względu na przerwę między takimi umowami

Projekt ustawy przewiduje maksymalny 33-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy. Jednocześnie, zgodnie z projektem, łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Określenie maksymalnego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony u danego pracodawcy niewątpliwie służy zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów na czas określony. Niemniej jednak brak jest podstaw natury prawnej oraz celowościowej, aby przyjąć rozwiązanie nakazujące przy obliczaniu maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony uwzględniać wszystkie takie umowy zawarte pomiędzy tymi samymi stronami, bez względu na przerwy między nimi, nawet po wielu latach przerwy w zatrudnieniu.

W wezwaniu do usunięcia uchwały nr 2013/4161 Komisja Europejska zakwestionowała jedynie jako zbyt krótki miesięczny okres, który zgodnie z obowiązującym obecnie art. 25<sup>1</sup> §1 KP musi upłynąć między dwoma umowami o pracę na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”. Komisja nie nakazała jednak bezwzględnego sumowania okresów wszystkich umów o pracę na czas określony zawartych kiedykolwiek z danym pracodawcą. Taki obowiązek nie wynika również z Porozumienia ramowego.

Jednocześnie sumowanie okresu zatrudnienia na podstawie wszystkich umów o pracę na czas określony bez względu na okres przerwy między tymi umowami może prowadzić do skutku odmiennego niż zamierzony. W praktyce istnieje istotne ryzyko, że wprowadzenie

<sup>3</sup> Wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., II PK 358/12; wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99.

bezwzględnych limitów będzie skutkowało pominięciem na etapie rekrutacji pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy w przeszłości, względnie będzie powodować zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.

W związku z powyższym należy rozważyć wprowadzenie okresu, po upływie którego umowy o pracę na czas określony zawarte z danym pracodawcą nie będą miały wpływu na maksymalne limity dotyczące zatrudnienia pracowników na podstawie takich umów. Okres przerwy między umowami o pracę na czas określony, który musi upłynąć, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, powinien być jednak odpowiednio długi, tak aby korzystanie z takich okresów w celu uniknięcia skutków zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony było dla pracodawców nieopłacalne lub ekonomicznie nieuzasadnione. Dla przykładu można rozważyć wprowadzenie 3-miesięcznego (lub nawet dłuższego) okresu pomiędzy rozwiązaniem jednej a nawiązaniem drugiej umowy (jak miało to miejsce pod rządami ustawy anty kryzysowej).

Wprowadzenie bezwzględnego nakazu sumowania wszystkich okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy, bez względu na okres przerwy w zatrudnieniu, prowadziłoby również do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników, którzy świadczyli pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i którzy po okresie przerwy ponownie podejmują zatrudnienie u tego samego pracodawcy. W tym ostatnim przypadku brak jest bowiem przepisów nakazujących zaliczenie okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony do maksymalnego okresu poprzedniego zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony. W efekcie, mimo nawet wieloletniego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w przeszłości, tacy pracownicy podlegaliby mniejszej ochronie niż pracownicy, którzy świadczyli pracę na podstawie umów o pracę na czas określony.

Na marginesie należy podkreślić, że Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość zmiany umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony na podstawie zgodnego porozumienia stron<sup>4</sup>. Skoro zaś strony mogą zmienić rodzaj łączącej je umowy o pracę, to tym bardziej, na zasadzie swobody zatrudnienia oraz swobody kontraktowej, powinny móc zdecydować o rodzaju umowy o pracę zawieranej po kilku latach przerwy w zatrudnieniu u danego pracodawcy.

## **2. Niejasny katalog przesłanek wyjątków od limitowania umów o pracę na czas określony**

Artykuł 25<sup>1</sup> § 4 projektowanej ustawy określa wyjątki od ograniczeń w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony i z tego względu należy ocenić go pozytywnie. Katalog przesłanek uprawniających wielokrotnie zawieranie umów o pracę na czas określony, lub zawieranie takich umów na dłużej niż 33 miesiące, budzi jednak wątpliwości interpretacyjne. W szczególności takie wątpliwości budzi postępowanie się w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 KP ogólną przesłanką „obiektywnych przyczyn” jako uzasadniającą odstępstwa od zasady ograniczenia umów o pracę na czas określony. Nie jest również jasne, co należy rozumieć przez

---

<sup>4</sup> Wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 289/98.

„okresowe potrzeby pracodawcy”, w szczególności czy potrzeby te muszą mieć charakter cykliczny, czy też dla zastosowania wyjątku wystarczy wzmożony, choćby nawet jednorazowy, wzrost zapotrzebowania na pracę (np. wzrost zamówień). Pośłużenie się pojęciem „okresowe potrzeby pracodawcy” budzi wątpliwości również z tego powodu, że jego zakres znaczeniowy pokrywa się, przynajmniej częściowo, z zakresem znaczeniowym określenia „zadania realizowane cyklicznie”<sup>5</sup>. Użycie takiego sformułowania w obecnie obowiązujących przepisach zostało zaś skrytykowane przez Komisję Europejską jako niewystarczająco określone prawem.

Jednocześnie powyższych wątpliwości nie eliminuje obowiązek określenia tych okoliczności w umowie o pracę przez zamieszczenie informacji obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy, ani też obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy oraz przyczynach jej zawarcia. Podkreślenia przy tym wymaga, że projekt nie określa skutków niezawiadomienia przez pracodawcę właściwego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w warunkach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 KP.

### 3. Niejasne przepisy przejściowe

Zgodnie z przepisami przejściowymi (art. 5 ust. 2) do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie umowy, będą miały zastosowanie nowe przepisy, przy czym do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> §1 KP, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy. Trwająca w tym dniu umowa o pracę zawarta na czas określony będzie z kolei uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 KP.

Przyjęcie takiego rozwiązania oznacza, że w przypadku pracowników, którzy w chwili wejścia w życie nowej ustawy świadczą pracę na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony, możliwe będzie zawarcie jeszcze kolejnych dwóch umów o pracę tego rodzaju. W takim przypadku zawarcie dopiero piątej z kolei umowy na czas określony będzie równoważne w skutkach z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Powoduje to mniejszy stopień ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony trwających w chwili wejścia w życie projektowanej ustawy niż pracowników, którzy podejmą zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony po raz pierwszy pod rządami nowej ustawy. W tym ostatnim przypadku już czwarta umowa na czas określony będzie bowiem traktowana jako umowa o pracę na czas nieokreślony.

Jednocześnie projektowana ustawa zakłada odmienne traktowanie umów o pracę na czas określony zawartych z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. Jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta przed wejściem w życie ustawy, a rozwiązanie takiej umowy ma nastąpić po upływie 33 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, to zgodnie z projektem umowa ta:

- przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony, jeśli została zawarta z pracownikiem niepodlegającym szczególnej ochronie,

<sup>5</sup> Uniwersalny Słownik Języka Polskiego, wyd. naukowe PWN, Warszawa 2008.

- ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta, jeśli została zawarta z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie.

Jedynym kryterium tego zróżnicowania jest tu podleganie szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, co może budzić uzasadnione wątpliwości. Wartą rozważenia alternatywą jest wprowadzenie zasady, że wszystkie umowy powinny zostać rozwiązane z upływem terminu, na jaki zostały zawarte.

Wątpliwości interpretacyjne budzi również art. 6 ust. 1 projektowanej ustawy, który wprowadza obowiązek uzupełnienia przez strony trwających w dniu wejścia w życie umów o pracę zawartych na czas określony o informacje, o których mowa w art. 29 § 1<sup>1</sup> KP w projektowanym brzmieniu. Projekt nie określa bowiem skutków nieuzupełnienia umów o takie informacje. Nie jestem zatem jasne, czy niedokonanie zmian umowy o pracę we wskazanym terminie będzie mogło być konwalidowane przez strony, czy też automatycznie będzie prowadziło do uznania umowy o pracę na czas określony za zawartą w warunkach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 1 KP.

Ponadto należy podkreślić, że ustawa przewiduje współdziałanie stron stosunku pracy w celu zmiany treści umów o pracę. Tymczasem oczywiste jest, że to pracodawcy, a nie pracownicy, będą zainteresowani wykonaniem dyspozycji tego przepisu. Nie jest przy tym jasne, jak powinien postąpić pracodawca w sytuacji, gdy pracownik nie wyrazi zgody na zmianę i uzupełnienie umowy o pracę na czas określony o informacje, o których mowa w art. 29 § 1<sup>1</sup> w projektowanym brzmieniu. Brak jest również mechanizmów pozwalających na wyegzekwowanie od pracowników podpisania aneksów do ich umów o pracę. Co więcej, dokonanie zmian w przewidzianym sztywnym 3-miesięcznym terminie może okazać się niemożliwe z przyczyn obiektywnych niemożliwe (np. długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z powodu choroby, urlop macierzyński etc).

Ustawa nie przewiduje również żadnych sankcji w przypadku niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku zawiadomienia inspektora pracy o zawarciu umowy na czas określony, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, w terminie 5 dni od dnia uzupełnienia umowy (art. 6 ust. 2 projektowanej ustawy).

#### **IV. Uzależnienie długości okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy**

Zasadniczo pozytywnie należy ocenić propozycję uzależnienia długości okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony. Takie rozwiązanie jest nie tylko zgodne z Porozumieniem ramowym, ale również z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 *Nierodzik*.

Kontrowersje może budzić jednak wprowadzenie mechanizmów umożliwiających wypowiedzenie umów o pracę na czas określony z mocy prawa w każdym czasie. Obecnie obowiązujące przepisy dopuszczają możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony jedynie wówczas, jeżeli umowa została zawarta na dłużej niż 6 miesięcy, a strony w umowie przewidziały możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia. Tymczasem przyjęcie proponowanych rozwiązań doprowadzi do skutku, że pracodawcy będą mogli, wbrew woli pracowników, wypowiedzieć umowy o pracę zawarte na czas określony nawet niezwłocznie po



ich zawarciu, co istotnie wpłynie na pewność zatrudnienia pracowników. Zmiana taka może zostać uznana za niezgodną z klauzulą 8 ust. 3 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., jako że ogranicza ochronę pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, wprowadzając możliwość wypowiedzania także krótkoterminowych umów na czas określony oraz znosi wymóg przewidzenia możliwości wypowiedzenia w treści samej umowy. Nie jest też do końca jasne, czy okresy wypowiedzenia będą mogły być stosowane automatycznie do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, które nie przewidywały takiej możliwości. Niemniej, zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, należałoby przyjąć, że taka możliwość będzie istniała jedynie wówczas, jeśli strony wprost ją przewidziały w umowie.

Projekt jednak zakłada stosowanie uniwersalnych okresów wypowiedzenia do wszystkich umów o pracę, bez względu na ich rodzaj oraz cel, jaki realizują, w tym do umów o pracę na czas zastępstwa. Obecnie przepisy przewidują 3-dniowy okres wypowiedzenia umów o pracę na czas zastępstwa. Takie krótkie okresy wypowiedzenia umożliwiają pracodawcy dokonanie płynnej zmiany na danym stanowisku, zwłaszcza że w praktyce pracodawcy nie są w stanie przewidzieć, kiedy zastępowany pracownik wróci do pracy (np. po długotrwałej chorobie albo w trakcie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego). Należy przy tym podkreślić, że umowy na czas zastępstwa mogą obowiązywać nawet przez kilka lat (jeśli np. pracownik wykorzysta łącznie wszystkie urlopy związane z rodzicielstwem). W świetle proponowanych zmian taki długi okres obowiązywania umowy na czas zastępstwa mógłby skutkować obowiązkiem stosowania przez pracodawców nawet 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, przy jednoczesnym obowiązku dopuszczenia do pracy zastępowanego pracownika. W konsekwencji przyjęcie takiego rozwiązania będzie oznaczało, że pracodawcy będą zmuszeni zatrudniać dwóch pracowników na takim samym stanowisku nawet przez kilka miesięcy.

Należy przy tym wskazać, że jakkolwiek porozumienie ramowe stanowiące załącznik do dyrektywy Rady nr 99/70/WE nie różnicuje umów o pracę zawieranych w celu zastąpienia nieobecnego pracownika oraz umów o pracę na czas określony zawieranych w innym celu (co *prima facie* mogłoby uzasadniać taki sam poziom ochrony w obu tych przypadkach), to jednak porozumienie to dopuszcza stosowanie odstępstw w obiektywnie uzasadnionych przypadkach. Za taki przypadek należy zaś niewątpliwie uznać umowę o pracę na czas zastępstwa pracownika, co zostało także potwierdzone w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, np. w wyrokach z dnia 24 czerwca 2010 r. (C-98/09 *Sorge*) i 26 stycznia 2012 r. (C-586/10 *Kücük*), w których Trybunał dopuścił wyodrębnienie kategorii umów na zastępstwo z umów na czas określony i wprowadzenie dla nich odrębnych regulacji, wskazując na odmienny cel, jaki spełniają tego typu umowy. Stąd zasadne wydaje się rozważenie wprowadzenia krótszych okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony zawieranych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego nieusprawiedliwionej nieobecności. Jednocześnie, w celu zapewnienia większego poziomu ochrony pracowników zastępujących, okres ten może być dłuższy niż obecnie obowiązujący i wynosić np. 2 tygodnie.

Zmieniony art. 36 § 1 KP stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu

zatrudnienia u danego pracodawcy. Wymieniony przepis jednak nie określa, co należy rozumieć pod pojęciem „okres zatrudnienia u danego pracodawcy”.

Zważywszy, że proponowana zmiana ma na celu uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, należy założyć, że również do umów na czas określony będzie miał zastosowanie wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy<sup>6</sup>, a zatem niezależnie od tego, czy przerwy w zatrudnieniu są kilkudniowe, kilkumiesięczne czy kilkuletnie.

Przy tej wykładni zatrudnienie przez pracodawcę na czas określony byłego pracownika o zakładowym stażu wynoszącym ponad 3 lata spowoduje, że od pierwszego dnia umowy na czas określony strony będzie obowiązywał 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Ta sama zasada znalazłaby zastosowanie również do umów zawartych na okres krótszy niż właściwy dla nich ustawowy okres wypowiedzenia.

Konieczność uwzględnienia, przy ustalaniu okresu wypowiedzenia, wszystkich okresów wcześniejszego zatrudnienia u danego pracodawcy, nawet wówczas, gdy okres przerwy w zatrudnieniu wynosi kilka czy kilkanaście lat i brak jest związku pomiędzy obecnym i wcześniejszym zatrudnieniem, została poddana krytyce.

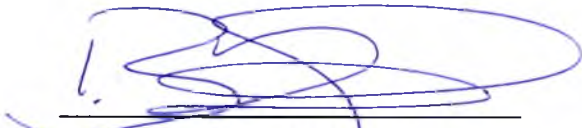
W związku z tym celowe byłoby ustalenie okresu, którego dotyczy obowiązek zaliczania zakończonych okresów zatrudnienia do zakładowego stażu pracy na potrzeby ustalania okresu wypowiedzenia, zarówno umów o pracę na czas określony, jak i umów o pracę na czas nieokreślony, przykładowo przez przyjęcie, że poprzedniego zakończonego okresu zatrudnienia nie zalicza się, jeżeli przerwa pomiędzy zakończonym i obecnym okresem zatrudnienia przekracza 3 lata.

#### **V. Umożliwienie pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia**

Pozytywnie należy ocenić propozycję uregulowania możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, zwłaszcza że pracodawcy w praktyce często korzystają z takiego rozwiązania. Wraz z wprowadzeniem możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia należałoby jednak rozważyć kwestię uregulowania przesłanek uprawniających pracodawcę do cofnięcia takiego oświadczenia, względnie wezwania pracownika do pracy w celu złożenia np. wyjaśnień co do prowadzonych spraw. Jakkolwiek zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy leży zasadniczo w interesie pracodawcy i często jest podyktowane potrzebą ochrony informacji poufnych, w praktyce mogą wyniknąć nieprzewidziane sytuacje, w których zaangażowanie się pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w sprawy

<sup>6</sup> Uchwała (7 sędziów) SN z dnia 15 stycznia 2003 r. III PZP 20/02.

pracodawcy okaże się konieczne. Wobec braku przepisów szczególnych lub wyraźnego zastrzeżenia pracodawcy, że pracownik powinien liczyć się z wezwaniem go do pracy przez pracodawcę w okresie zwolnienia, wezwanie pracownika do pracy będzie wymagało zgody pracownika<sup>7</sup>.



---

Bartłomiej Raczkowski  
*Prezes Zarządu*



---

Agnieszka Lisiecka  
*Członek Zarządu*

---

<sup>7</sup> Por. Wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04.



SEKRETARIA OG  
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej  
10-513 Warszawa

Data  
27-11-2014 -158-

Nr pisma ..... 117739

Warszawa, 26 listopada 2014 r.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
BIURO MINISTRA

27-11-2014 -150-

L. dz. .... 1051725

Szanowny Pan  
Władysław Kosiniak-Kamysz  
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z trwającymi konsultacjami społecznymi przedstawiamy stanowisko Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw z dn. 20 października 2014 r.

Z poważaniem,

Dorota Dabrowski  
Dyrektor Zarządzający  
Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce

Departament Prawa Pracy  
SEKRETARIAT

Data..... 28 LIS. 2014

Znak.....

DP-4102-744-YS/2014  
RC

CC. Sz. P. Radosław Mleczko, Podsekretarz Stanu, MPiPS

\*\*\*\*\*

*Amerykańska Izba Handlowa w Polsce (AmCham) jako organizacja zrzeszająca inwestorów amerykańskich w Polsce, reprezentuje jednocześnie jedną z największych grup zagranicznych inwestorów w Polsce. Naszą misją jest poprawa klimatu inwestycyjnego w Polsce, wśród wszystkich inwestorów, nie tylko amerykańskich, gdyż wzrost inwestycji jest równoznaczny ze wzrostem gospodarczym, a tym samym poprawą warunków życia społeczeństwa polskiego.*



Warszawa, dnia 26 listopada 2014 roku

## **STANOWISKO AMERYKAŃSKIEJ IZBY HANDLOWEJ W POLSCE (AmCham) W SPRAWIE PROPOZYCJI ZAWARTYCH W PROJEKCIE USTAWY O ZMIANIE USTAWY KODEKSU PRACY ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW**

W związku z trwającymi konsultacjami nad projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 20 października 2014 roku), Amerykańska Izba Handlowa w Polsce, chciałaby przedstawić swoją opinię o projekcie, reprezentując głos firm członkowskich..

### **1. Regulacje dotyczące umów o pracę na okres próbny**

W ocenie Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce, proponowana nowelizacja w tym zakresie nie odpowiada wielokrotnym postulatom i nie rozwiązuje rzeczywistych problemów, jakie stwarza w praktyce regulacja dotycząca umowy o pracę na okres próbny. Zasadniczą barierą utrudniającą stosowanie tego typu umowy przez pracodawców jest zbyt krótki limit czasu, na który umowa ta może być zawarta.

Wielokrotnie postulujemy, że kwalifikacje uzyskiwane przez kandydatów do pracy w trakcie edukacji, nie spełniają oczekiwań rynku pracy.

Niejednokrotnie konieczność przeprowadzenia kilkumiesięcznego szkolenia uzupełniającego brakujące kwalifikacje, powoduje, że trzy miesiące trwania umowy o pracę na okres próbny nie pozwalają na rzetelne wdrożenie pracownika, a co dopiero jego pełne sprawdzenie w samodzielnym wykonywaniu swoich właściwych zadań. Stąd, AmCham powtarza postulat zgłaszany wcześniej, dotyczący wydłużenia limitu czasowego dla umowy o pracę na okres próbny do 6 miesięcy, który pozytywnie wpłynie na rynek pracy.

Pracodawcy będą mogli bowiem używać umowy odpowiedniej do celów, w jakich będzie zawierana, a czas próby pozwoli na rzeczywistą weryfikację kandydata do pracy na danym stanowisku.

### **2. Zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony**

Nie możemy wyrazić zgody na zaproponowane w projekcie ograniczenia stosowania umów o pracę na czas określony. Po pierwsze, okres zatrudnienia na podstawie przedmiotowego rodzaju umowy ograniczony do 33 miesięcy jest nie do przyjęcia w obecnych realiach rynkowych. Ustawodawca ma obowiązek tworzyć prawo sprzyjające wybieraniu umowy o pracę, jako formy zatrudniania i wspierającej przedsiębiorczość. Limitowanie okresu zatrudnienia na czas określony w sposób tak radykalny spowoduje ucieczkę do pozapracowniczych form zatrudnienia. Rozumiejąc jednak potrzebę zmiany obecnych przepisów, powtarzamy nasze wcześniejsze postulaty, aby łączny czas zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony wynosił 48 miesięcy.

Natomiast nie zgadzamy się także z jednoczesnym wprowadzeniem limitu zawierania umów o pracę na czas określony. Pracodawcy powinni jednak posiadać swobodę w dzieleniu tego czasu na okresy objęte kolejnymi umowami. Rynek pracy i dynamika prowadzenia działalności gospodarczej w obecnych czasach wymaga od przepisów umożliwienia maksymalnej elastyczności. Zawieranie kilku kolejnych umów o pracę na czas określony niejednokrotnie związane jest z "projektowym" rodzajem pracy, który determinuje nie tylko wybór rodzaju umowy, ale też czas jej trwania. Limit 3 umów w okresie 33 miesięcy (48 miesięcy - zgodnie z postulatem AmCham) jest zdecydowanie za mały i nie

odpowiada uzasadnionym potrzebom sygnalizowanym przez przedsiębiorców i przemawia za całkowitym odstąpieniem od zastosowania limitu ilości zawieranych umów, ewentualnie za jego zwiększeniem do 6 umów.

Przyjęcie bardziej elastycznych rozwiązań zadziała na korzyść strony pracowniczej, bowiem przyczyni się do zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia, a przedsiębiorcy nie będą uchylać się od stosowania czasowych umów o pracę ze względu na ograniczenia w ich stosowaniu.

Postulujemy także wyraźne określenie w Kodeksie pracy na jakich warunkach umowy o pracę na czas określony będą uważane za "kolejne". Proponujemy ustalenie, że za "kolejne" będą uważane umowy zawierane przez te same strony, o ile przerwa między nimi nie przekroczy 3 miesięcy.

### **3. Terminy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony**

Amerykańska Izba Handlowa w Polsce popiera dążenie do uzależnienia okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od stażu pracy u danego pracodawcy, co zapewni zgodność przepisów Kodeksu pracy z prawem Unii Europejskiej, a konkretnie z Dyrektywą Rady 99/70/WE,

Nie zgadzamy się jednak z zakładanym zrównaniem okresów wypowiedzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony i czas nieokreślony. Należy zauważyć, że umowa o pracę na czas określony spełnia w obrocie inne funkcje, niż umowa zawierana na czas nieokreślony. Umowa pierwszego rodzaju jest wybierana przez strony, które dążą do zachowania większej elastyczności zatrudnienia. Natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony stosowana jest przez strony dążące do ustanowienia stabilnej i trwałej współpracy. W obrocie istnieje i uzasadnienie, i potrzeba, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców, dla funkcjonowania obu rodzajów umowy o pracę, a dążenie ustawodawcy do ujednoczenia regulacji dotyczących obu tych typów umów nie jest korzystne dla potrzebnej elastyczności rynku pracy.

W ocenie Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce istnieją obiektywne powody, które pozwalają różnicować długość okresów wypowiedzenia stosowanych dla umów o pracę na czas określony i czas nieokreślony, przy jednoczesnym zachowaniu zgodności z prawem europejskim. Te obiektywne powody to przede wszystkim inna funkcja oraz inne cele stosowania każdego ze wspomnianych wyżej rodzajów umów..

Za przyjęciem odmiennych okresów wypowiedzenia przemawiają także argumenty czysto logiczne oraz uwzględniające zasady prawidłowej legislacji. Biorąc pod uwagę zakładany limit czasowy dla umów na czas określony wynoszący 33 miesiące, obowiązywanie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia po osiągnięciu przez pracownika 3-letniego stażu pracy u danego pracodawcy skutkować będzie wprowadzeniem do Kodeksu pracy normy pustej. Nawet po doliczeniu do 33-miesięcznego stażu ewentualnego wcześniejszego okresu próbnego, staż pracy wyniesie maksymalnie 3 lata, więc najdłuższy okres wypowiedzenia przysługiwałby w ostatnim dniu stosunku pracy, kiedy to wypowiedzanie umowy pozbawione jest już sensu.

### **4. Możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia**

AmCham popiera propozycję wprowadzenia możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jednocześnie wskazujemy na konieczność zastrzeżenia na rzecz pracodawcy prawa do odwołania zwolnienia i zobowiązania pracownika do ponownego stawienia się w pracy lub wykorzystania urlopu wypoczynkowego.