

**Odniesienie do propozycji przekazanych przez partnerów społecznych do projektu ustawy
o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

25.02.2015r.

Lp	Dotyczy	Zgłaszający	Treść uwagi	Stanowisko
1.	Art. 25 § 1 k.p.	Stowarzyszenie Prawa Pracy	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. 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. Ponadto 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.	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Nie znajduje uzasadnienia dalsze utrzymywanie odrębnego rodzaju umowy, jaką jest umowa zawierana na czas wykonania określonej pracy. Termin obowiązywania umowy zawieranej na czas określony może być ustalony na tyle elastycznie, że umowa taka może być zawarta także wówczas, gdy jej przedmiotem jest wykonanie przez pracownika określonej pracy.</p> <p>W przypadku utrzymania tego rodzaju umowy, zgodnie z prawem Unii Europejskiej, musiałaby ona być włączona do regulacji dotyczących ograniczeń w zawieraniu terminowych umów o pracę.</p> <p>Ponadto w świetle prawa Unii Europejskiej:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nie można wprowadzić dwutygodniowego okresu wypowiedzenia w przypadku umowy na czas wykonywania określonej pracy, co byłoby rozwiązaniem analogicznym do dzisiaj obowiązującego dla umów na czas określony, - możliwość wprowadzenia krótszego okresu wypowiedzenia dla umów sezonowych i dorywczych może budzić wątpliwości w świetle orzecznictwa TS UE (np. wyrok w
		Związek Rzemiosła Polskiego	Nie widzimy uzasadnienia do rezygnacji z umów o pracę zawieranych na czas wykonania określonej pracy. To nie jest, przeciż, umowa terminowa, może się wiązać z określeniem czasu wykonywania pracy ale nie musi. Istnieje wiele działań choćby związanych z realizacją czasowych projektów gdzie istnieje konieczność podpisywania umów na wykonanie określonej pracy, i ta praca w sposób szczegółowy musi być opisana i wykazana w karcie czasu pracy. Istnieje pytanie czy	

			<p>zmniejszenie ilości rodzajowych umów spowoduje zwiększenie zawierania umów na czas nieokreślony. Jak mniemamy takie właśnie intencje przyświecają resortowi pracy.</p>	<p>sprawie C-177/10 <i>Rosado Santana</i>), w którym wskazano, iż różnica w traktowaniu pracowników powinna być uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności (które mogą w wynikać np. ze szczególnego charakteru zadań oraz ich swoistych cech). Odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru zatrudnienia nie jest w tym kontekście wystarczające,</p> <p>- z tych samych powodów może budzić wątpliwości zachowanie odrębności w przypadku zawierania umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa innego pracownika w zakresie trzydniowego okresu wypowiedzenia.</p> <p>Ponadto okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa nie służy rozwiązaniu tej umowy w związku z powrotem do pracy osoby zastępowanej (ponieważ następuje to z mocy prawa).</p>
	<p>wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego</p>	<p>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 pracę 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”.</p> <p>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. 25¹ § 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.</p>		
2.	Art. 25 § 2 k.p.	ABSL	<p>ABSL 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.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Celem umowy na okres próbny jest sprawdzenie kompetencji i umiejętności pracownika do pracy oraz zapoznanie się pracownika z warunkami pracy w danym zakładzie pracy. Okres 3 miesięcy, w którym</p>

		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 przyzmacie proponowanego dookreślenia celów stosowania umowy o pracę na okres próbny wprost w Kodeksie pracy).	do przepracowania jest przeciętnie ok. 63 dni roboczych, wydaje się być wystarczający dla osiągnięcia tego celu. Dalsze zatrudnianie pracownika, w warunkach charakterystycznych dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy (tj. gdy spełnione są przesłanki określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy), powinno mieć miejsce na podstawie umowy o pracę na czas określony albo nieokreślony.
	Amerykańska Izba Handlowa	Dopuszczalny limit czasowy umów na okres próbny powinien wynieść 6 miesięcy.	Jednocześnie jednak projekt przewiduje, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:
	Związek Rzemiosła Polskiego	Związek Rzemiosła Polskiego nie popiera wprowadzenia nowej formuły zawierania umów na okres próbny. Postulujemy wydłużenie umów próbnych do 6 miesięcy. Nie jest łatwo sprawdzić kogoś umiejętności tylko w 3 miesiące. Jest to uzależnione od indywidualnych cech osobowościowych, zaangażowania oraz rodzaju wykonywanej pracy. Przy skomplikowanych technologiach wprowadzenie pracownika i sprawdzenie umiejętności może trwać nawet rok.	a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy, b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.
	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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	

			<p>dlatego nie powinna ona być uwzględniana przy wyjaśnianiu powodu przyjęcia 33-miesięcznego limitu trwania umów na czas określony.</p> <p>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.</p>	
		Forum Związków Zawodowych	<p>Czas trwania umów na okres próbny powinien wynosić maksymalnie 3 miesiące. Mógłby zostać przedłużony do 6. miesięcy w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach pracy uzgodnionych ze związkami zawodowymi.</p>	<p>Uwaga uwzględniona, z tym, że projekt nie przewiduje możliwości stosowania 6-miesięcznego okresu próbnego.</p> <p>Jednocześnie jednak projekt przewiduje, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:</p> <p>a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,</p> <p>b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p>
3.	Art. 25 § 3	Poczta Polska	Sformułowanie odnoszące się do „ponownego” zawarcia	Uwaga uwzględniona.

k.p.	S.A.	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”).	<p>Przepis został doprecyzowany. Przewiduje on, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:</p> <p>a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,</p> <p>b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p> <p>– w każdym czasie przy innego rodzaju pracy, natomiast przy pracy tego samego rodzaju ponowne zatrudnienie pracownika na podstawie umowy na okres próbny będzie dopuszczalne po minimum 3-letniej przerwie w zatrudnieniu u danego pracodawcy.</p>
	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Powody, dla których zachowany został obecnie obowiązujący maksymalnie 3-miesięczny dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny, zostały wyjaśnione wyżej.</p> <p>Jednocześnie jednak projekt przewiduje, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:</p>

		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.).	<p>a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,</p> <p>b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p>
	Forum Związków Zawodowych	To rozwiązanie, w teorii pozytywne, może dać kolejne pole do interpretacji nieuczciwym pracodawcom, którzy tylko formalnie, lub w minimalnym zakresie, zmieniając rodzaj pracy, będą utrzymywali pracownika na próbnym umowach, bez limitu czasowego.	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Pojęcie rodzaju pracy jest pojęciem ustawowym, występującym m.in. w art. 29 Kodeksu pracy, który określa istotne warunki każdej umowy o pracę, w tym także umowy o pracę na okres próbny. Pojęcie rodzaju pracy jest szersze od pojęcia stanowiska pracy, co w konsekwencji powinno zapobiegać zatrudnianiu pracowników na podstawie kilku kolejnych umów o pracę na okres próbny na różnych stanowiskach pracy, przy zachowaniu tego samego rodzaju pracy. Natomiast ponowne zatrudnienie pracownika na podstawie umowy na okres próbny przy tym samym rodzaju pracy, co przewiduje przeredagowany przepis, będzie dopuszczalne:</p> <p>a) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,</p> <p>b) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej</p>

				umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.
4.	Art. 25 ¹ § 1 k.p.	Związek Rzemiosła Polskiego	<p>Nie możemy wywnioskować dlaczego wprowadzono tak ujętą zmianę zasad limitowania umów na czas określony, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> - na okres 33 miesięcy, - na dopuszczalną liczbę zawierania 3 umów. <p>W całym uzasadnieniu nie znalazła się informacja dlaczego resort pracy przyjął okres 33 miesięcy limitujący umowy na czas określony. Maksymalny czas trwania zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony powinien wynosić 48 miesięcy co było zawarte w Porozumieniu organizacji pracodawców z kwietnia br. Zaproponowany przez stronę związkową mechanizm polegający na możliwości wydłużania 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, gdzie takich organizacji nie ma. W związku z powyższym należy rozważyć wprowadzenie zaproponowanego mechanizmu także w odniesieniu do porozumień</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Dyrektywa 99/70/WE nie określa maksymalnych okresów trwania umów na czas określony. W szeregu państw czas trwania umów na czas określony wynosi 2-3 lata, ale zdarzają się przypadki, w których dopuszczalny czas trwania umowy to zarówno 18 miesięcy, jak i 4 czy 5 lat. Liczba odnowień wynosi od 1 do 3 (choć zdarzają się przypadki, w których dopuszczalne jest 5 odnowień).</p> <p>Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych.</p> <p>Natomiast na dłuższy okres będzie można zawierać umowy o pracę na czas określony w przypadkach określonych w przepisach Kodeksu pracy, tj. gdy istnieją obiektywne przyczyny dla zawarcia dłuższej umowy lub więcej niż 3 takich umów (np. w przypadku kadencji, prac sezonowych, zastępstwa).</p>

		zawieranych z przedstawicielami pracowników na wzór rozwiązań obowiązujących już w przepisach Kodeksu pracy (np. art. 9 ¹ , 150 § 3).	
	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	<p>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. 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.</p> <p>Podtrzymujemy swoje stanowisko, że okres umów na czas określony powinien wynosić 48 miesięcy.</p> <p>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</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; - maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; - liczbę odnowień takich umów lub stosunków. <p>Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) będą uważane za "kolejne", b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

		<p>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.</p> <p>Dyrektywa Rady 99/70/WE (klauzula 5) nakazuje wybrać jeden lub więcej środków ograniczających nadużycia w zawieraniu umów na czas określony, tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) obiektywne powody; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów; c) liczbę odnowień takich umów; <p>oraz ustalenie na jakich warunkach te umowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) będą uważane za „kolejne”; b) będą uważane za umowy o pracę na czas nieokreślony. <p>Zatem przepisy unijne wyraźnie stanowią o kolejnych umowach, nie zaś o wszystkich.</p> <p>Stąd, jeżeli postulat likwidacji wielokrotności umów nie zostałyby przyjęte, 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 25¹ k.p.</p> <p>Proponujemy, aby po przerwie trwającej 3 miesiące limitowany okres (a nie jak w projekcie 33 miesiące) był liczony od nowa.</p>	<p>W świetle klauzuli 5 Państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania w zakresie wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ mają one wybór pomiędzy zastosowaniem jednego lub kilku środków spośród przewidzianych w pkt 1 lit. a)-c) tej klauzuli, albo też istniejących równoważnych rozwiązań prawnych (sprawie C-378/07 Angelidaki).</p> <p>Klauzula 5 pkt 1 wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia.</p> <p>Państwo może zatem preferować przyjęcie jednego lub dwóch, trzech środków przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1.</p> <p>Odnośnie do zarzutu braku przerw, które pozwalałyby na ponowne rozpoczęcie liczenia limitów z art. 25¹ k.p., wymaga podkreślenia, iż przepisu klauzuli 5 pkt 2 lit. a) ogranicza się do tego, że przewiduje, iż państwa ustalą „o ile to właściwe”, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy będą uważane za "kolejne".</p> <p>Przy takim brzmieniu klauzuli 5 ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego, można uznać, iż państwa członkowskie mają możliwość rezygnacji z przyjęcia jakichkolwiek przepisów „o ile to właściwe”.</p> <p>Brak „przerwy” należy oceniać w kontekście</p>
--	--	--	---

			przepisu § 4, który określa obiektywne przesłanki uzasadniające zawarcie kolejnych umów na czas określony.
	Poczta Polska S.A.	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).	Uwaga nieuwzględniona. Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony w wymiarze 33 miesięcy oraz maksymalnie 3 miesięczny okres próbny - dają razem właśnie 36 miesięcy terminowego zatrudnienia, czyli 3 dwunastomiesięczne okresy.
	Fundacja Centrum Promocji Kobiet	Ograniczenie do 33 miesięcy wydaje się warte wydłużenia. Zachodzi pytanie, czy w rezultacie ograniczenia sumy umów terminowych do 33 miesięcy, beneficjenci tych umów zamiast otrzymywać umowy o pracę na czas określony nie zasilą szeregów osób pracujących na mniej korzystnych umowach cywilnoprawnych lub nie poszerzą szarej strefy.	Uwaga nieuwzględniona. Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Natomiast zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne i stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny.
	Stowarzyszenie Prawa Pracy	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. Wprowadzenie bezwzględnych limitów będzie skutkowało pominięciem na etapie rekrutacji pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy w	Uwaga nieuwzględniona. Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi

			<p>przeszłości, względnie będzie powodować zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Prowadziłoby to 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. 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. 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).</p>	<p>i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; - maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; - liczbę odnowień takich umów lub stosunków. <p>Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) będą uważane za "kolejne", b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. <p>W świetle klauzuli 5 Państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania w zakresie wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ mają one wybór pomiędzy zastosowaniem jednego lub kilku środków spośród przewidzianych w pkt 1 lit. a)-c) tej klauzuli, albo też istniejących równoważnych rozwiązań prawnych (sprawie C-378/07 Angelidaki). Klauzula 5 pkt 1 wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia. Państwo może zatem preferować przyjęcie</p>
--	--	--	---	--

			<p>jednego lub dwóch, trzech środków przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1. Odnośnie do zarzutu braku przerw, które pozwalałyby na ponowne rozpoczęcie liczenia limitów z art. 25¹ k.p., wymaga podkreślenia, iż przepisu klauzuli 5 pkt 2 lit. a) ogranicza się do tego, że przewiduje, iż państwa ustalą „o ile to właściwe”, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy będą uważane za "kolejne". Przy takim brzmieniu klauzuli 5 ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego, można uznać, iż państwa członkowskie mają możliwość rezygnacji z przyjęcia jakichkolwiek przepisów „o ile to właściwe”.</p> <p>Brak „przerwy” należy oceniać w kontekście przepisu § 4, który określa obiektywne przesłanki uzasadniające zawarcie kolejnych umów na czas określony.</p> <p>Zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne i stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny.</p>
	ABSL	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	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony w wymiarze 33 miesięcy oraz maksymalnie 3 miesięczny okres próbny - dają razem 36 miesięcy</p>

			<p>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.</p> <p>Nie zgadzamy się także z wprowadzeniem limitu zawierania umów o pracę na czas określony. ABSL przemawia za całkowitym odstępianiem od zastosowania limitu ilości zawieranych umów, ewentualnie za jego zwiększeniem do 6 umów.</p> <p>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.</p>	<p>terminowego zatrudnienia czyli 3 dwunastomiesięczne okresy.</p> <p>Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych.</p> <p>Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; - maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; - liczbę odnowień takich umów lub stosunków. <p>Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:</p>
--	--	--	---	--

				<p>a) będą uważane za "kolejne", b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.</p> <p>W świetle klauzuli 5 Państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania w zakresie wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ mają one wybór pomiędzy zastosowaniem jednego lub kilku środków spośród przewidzianych w pkt 1 lit. a)-c) tej klauzuli, albo też istniejących równoważnych rozwiązań prawnych (sprawie C-378/07 Angelidaki). Klauzula 5 pkt 1 wyznacza państwom członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia. Państwo może zatem preferować przyjęcie jednego lub dwóch, trzech środków przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1.</p> <p>Odnosnie do zarzutu braku przerw, które pozwalałyby na ponowne rozpoczęcie liczenia limitów z art. 25¹ k.p., wymaga podkreślenia, iż przepisu klauzuli 5 pkt 2 lit. a) ogranicza się do tego, że przewiduje, iż państwa ustalą „o ile to właściwe”, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy będą uważane za "kolejne". Przy takim brzmieniu klauzuli 5 ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego, można uznać, iż państwa członkowskie mają możliwość</p>
--	--	--	--	--

			<p>rezygnacji z przyjęcia jakichkolwiek przepisów „o ile to właściwe”.</p> <p>Brak „przerwy” należy oceniać w kontekście przepisu § 4, który określa obiektywne przesłanki uzasadniające zawarcie kolejnych umów na czas określony.</p> <p>Zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne i stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny.</p>
	Amerykańska Izba Handlowa	<p>Łączny czas zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony powinien wynieść 48 miesięcy, nie ma konieczności wprowadzania limitu liczbowego, a jeżeli miałby być wprowadzony to powinien wynieść 6 umów. Ponadto należy wprowadzić definicję kolejnej umowy. Byłaby nią umowa zawarta po przerwie trzymiesięcznej.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony w wymiarze 33 miesięcy oraz maksymalnie 3 miesięczny okres próbny - dają razem 36 miesięcy terminowego zatrudnienia czyli 3 dwunastomiesięczne okresy.</p> <p>Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych.</p> <p>Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu</p>

				<p>konsultacji z partnerami społecznymi, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; - maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; - liczbę odnowień takich umów lub stosunków. <p>Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) będą uważane za "kolejne", b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. <p>W świetle klauzuli 5 Państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania w zakresie wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ mają one wybór pomiędzy zastosowaniem jednego lub kilku środków spośród przewidzianych w pkt 1 lit. a)-c) tej klauzuli, albo też istniejących równoważnych rozwiązań prawnych (sprawie C-378/07 Angelidaki).</p>
--	--	--	--	---

				<p>Klauzula 5 pkt 1 wyznacza państwowi członkowskim ogólny cel, polegający na zapobieganiu tym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia. Państwo może zatem preferować przyjęcie jednego, dwóch lub trzech środków przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1.</p> <p>Odnosząc do zarzutu braku przerw, które pozwalałyby na ponowne rozpoczęcie liczenia limitów z art. 25¹ k.p., wymaga podkreślenia, iż przepis klauzuli 5 pkt 2 lit. a) ogranicza się do tego, że przewiduje, iż państwa ustalą „o ile to właściwe”, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy będą uważane za „kolejne”. Przy takim brzmieniu klauzuli 5 ust. 2 lit. a) porozumienia ramowego, można uznać, iż państwa członkowskie mają możliwość rezygnacji z przyjęcia jakichkolwiek przepisów „o ile to właściwe”.</p> <p>Brak „przerwy” należy oceniać w kontekście przepisu § 4, który określa obiektywne przesłanki uzasadniające zawarcie kolejnych umów na czas określony.</p> <p>Zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne i stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające</p>
--	--	--	--	--

			karze grzywny.
	Forum Związków Zawodowych	<p>Okres trwania umów zawartych między tymi samym stronami stosunku pracy na czas określony powinien wynosić maksymalnie 18 miesięcy i jako taki być zapisany w Kodeksie pracy. Mógłby on zostać przedłużony do 30 miesięcy w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach uzgodnionych ze związkami zawodowymi. Wydłużanie okresów zatrudniania na czas określony do 33 miesięcy jest nadmierne, utrudnia na zbyt długi czas relacje z bankami i innymi instytucjami, przyczyniając się do braku stabilizacji życiowej pracownika.</p> <p>Z projektowanego przepisu nie wynika jak należy liczyć łączny czas zawarcia umów na czas określony u danego pracodawcy. Nie wiadomo, czy ma to być suma wszystkich umów, niezależnie od tego, kiedy zostały zawarte i w jak odległych odstępach czasowych, czy jedynie suma umów następujących bezpośrednio po sobie.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych.</p> <p>Dyrektywa 99/70/WE nie określa maksymalnych okresów trwania umów na czas określony.</p> <p>W szeregu państw czas trwania umów na czas określony wynosi 2-3 lata, ale zdarzają się przypadki, w których dopuszczalny czas trwania umowy to zarówno 18 miesięcy, jak i 4 czy 5 lat. Liczba odnowień wynosi od 1 do 3 (choć zdarzają się przypadki, w których dopuszczalne jest 5 odnowień).</p> <p>Projektowany przepis nie zastrzega, że do limitu umów – zarówno czasowego, jak i liczbowego – wlicza się tylko umowy na czas określony zawarte w pewnych odstępach czasowych, zatem wliczeniu podlegają wszystkie umowy między tym samym pracodawcą i pracownikiem.</p>
	OPZZ	Zaproponowany przez stronę rządową okres łącznego zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie umów na czas określony do 33 miesięcy jest okresem zbyt długim i nieuzasadnionym. Jeśli jeszcze uwzględnimy czas trwania umowy o pracę na okres próbny to otrzymamy 36-miesięczny łączny czas trwania takich	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do</p>

			<p>umów, co nie stanowi zasadniczej zmiany w dążeniu do zapewnienia stabilności zatrudnienia pracownika. Proponujemy zatem, aby łączny czas zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy nie mógł przekraczać 24 miesiące. Podobne rozwiązanie istniało już w przepisach prawa pracy, chociażby w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035). W sytuacjach nadzwyczajnych, wymagających zastosowania w zakładzie pracy dłuższego czasu trwania umów terminowych można przewidzieć regulację, zgodnie z którą pracodawca i organizacje związkowe – w układzie zbiorowym pracy lub w uzgodnionym między stronami regulaminie pracy – będą miały prawo do określenia innego terminu, nie dłuższego jednak niż 33 miesiące. Powyższe rozwiązanie będzie zatem umożliwiało zastosowanie elastyczniejszych reguł zatrudniania pracowników przez pracodawcę, w razie gdy wyjątkowa okoliczność to uzasadnia, a ponadto będzie stanowiło czynnik zachęcający do prowadzenia i wzmocnienia dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy i powszechnie oczekiwanego rozwoju prawa układowego.</p>	<p>Spraw Społeczno – Gospodarczych. Natomiast na dłuższy okres będzie można zawierać umowy o pracę na czas określony w przypadkach określonych w przepisach Kodeksu pracy, tj. gdy istnieją obiektywne przyczyny dla zawarcia dłuższej umowy (np. w przypadku kadencji, prac sezonowych, zastępstwa).</p>
		NSZZ „Solidarność”	<p>Okres 33 miesięcy jest zbyt długi. Łączny okres zatrudnienia wraz z okresem zatrudnienia na okres próbny nie powinien przekraczać 24 miesięcy.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych.</p>
5.	Art. 25 ¹ §	NSZZ	<p>Proponowane brzmienie stanowi dokładne powtórzenie</p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p>

	2 k.p.	„Solidarność”	obecnego brzmienia przepisu, a tym samym pozostawieniem istniejącej w nim nieścisłości. Nieprecyzyjnie określa się moment, który uznaje się za początek obowiązywania nowej umowy. Proponowane brzmienie: „ § 2. <i>Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.</i> ”.	Projekt zawiera nową redakcję przepisu.
6.	Art. 25 ¹ § 4 k.p.	Związek Rzemiosła Polskiego	Przesłanka występowania „obiektywnych przyczyn” jest zbyt ogólna i nie pełni w żadnym stopniu funkcji selekcyjnych. Należy postulować wskazanie takich obiektywnych przyczyn uzasadniających brak stosowania powyższych limitów.	Uwaga uwzględniona. Przepis został doprecyzowany.
		wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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.	W zakresie przesłanek przepis został doprecyzowany. Nie jest natomiast możliwe wprowadzenie kolejnej przesłanki zawierania dłuższych umów na czas określony bądź większej ich liczby niż 3, tj. uzasadnionych potrzeb pracownika.
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	Wątpliwości budzi posłużenie się ogólną przesłanką „obiektywnych przyczyn” jako uzasadniająca odstępstwa od zasady ograniczenia umów o pracę na czas określony. Nie jest również jasne, co należy rozumieć przez „okresowe potrzeby pracodawcy”, w szczególności czy potrzeby te muszą mieć charakter cykliczny, czy też dla zastosowania wyjątku wystarczy wzmożony, choćby	Uwaga uwzględniona. Przepis został doprecyzowany.

		nawet jednorazowy, wzrost zapotrzebowania na pracę (np. wzrost zamówień). Posłużenie 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”.	
	Forum Związków Zawodowych	<p>Forum Związków Zawodowych negatywnie ocenia możliwość wydłużenia, ponad 33 miesiące, okresu zatrudnienia na czas określony, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z jego okresowymi potrzebami.</p> <p>Taki zapis zawiera wiele pojęć nieokreślonych, dających się łatwo interpretować, zgodnie z wolą interpretatora. W efekcie, pracodawca będzie mógł swobodnie określać przyczyny umożliwiające utrzymywanie pracowników w zatrudnieniu tymczasowym. Jego potrzeby w tym zakresie mogą okazać się wręcz nieograniczone, a czas ich zaspakajania być dowolnie wydłużany. Gdyby warunki uprawniające do wydłużania okresu zatrudnienia na czas określony były podyktowane czynnikami zewnętrznymi, obiektywnymi, niezależnymi od pracodawcy, wówczas byłoby one weryfikowalne.</p> <p>Projektodawca nie przewiduje konsultacji wydłużenia zatrudnienia tymczasowego ze związkami zawodowymi, co w naszej ocenie mogłoby umożliwić właściwą ochronę pracownikom czasowym.</p>	<p>W zakresie przesłanek przepis został przeredagowany.</p> <p>W zakresie możliwości jego wydłużania we współpracy ze związkami zawodowymi - uwaga nieuwzględniona. Natomiast na dłuższy okres będzie można zawierać umowy o pracę na czas określony w przypadkach określonych w przepisach Kodeksu pracy, tj. gdy istnieją obiektywne przyczyny dla zawarcia dłuższej umowy (np. w przypadku kadencji, prac sezonowych, zastępstwa).</p>
	OPZZ	Zaproponowane wyłączenie z ograniczenia czasowego i ilościowego umów o pracę zawieranych na czas	Uwaga uwzględniona. Projekt zawiera nową redakcję przepisu.

		<p>określony w okolicznościach wskazanych w komentowanym przepisie, tj. gdy „pracodawca wskaże <u>obiektywne przyczyny</u> leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z <u>okresowymi potrzebami</u> pracodawcy”, jest rozwiązaniem niekorzystnym dla pracowników. Należy bowiem zauważyć, że w projektowanym przepisie zamieszczono klauzule generalne, pozwalające na zastosowanie dużego stopnia dowolności w wykładni prawa, a tym samym jego funkcjonowania w praktyce, co w rezultacie może znacznie ułatwić pracodawcom realizowanie innych reguł niż przewiduje projekt ustawy, tj. zawieranie z pracownikami dłuższych umów o pracę na czas określony lub większej ich liczby. Zabezpieczenia w tych okolicznościach nie stanowi obowiązek pracodawcy zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy, gdyż ma on charakter stricte informacyjny. Mając powyższe na uwadze wnosimy o wykreślenie komentowanego przepisu.</p>	<p>Ponadto proponuje się przyznanie inspektorom pracy prawa do wnoszenia powództw o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, a także wstępowania za zgodą powoda do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.</p>
	<p>NSZZ „Solidarność”</p>	<p>Wprowadzenie otwartego katalogu umów na czas określony może stać w sprzeczności z unijną dyrektywą dotyczącą zatrudnienia na czas określony, która wymaga skutecznych metod ograniczania zatrudnienia terminowego w praktyce. Przyjęcie rozwiązania, o którym mowa w art. 25¹ p 4 pkt 4 może doprowadzić do nieograniczonego zawierania kolejnych, następujących po sobie umów na czas określony ze względu na brak definicji „obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony”. Tak sformułowana przesłanka może być stosowana przez pracodawców w sposób bardzo szeroki, a PIP musi uzyskać tylko uzasadnienie decyzji bez</p>	

			możliwość oceny i prawa odrzucenia, ponieważ będzie to czynność tylko notyfikacyjna. Należałoby wykreślić w proponowanym art. 25 ¹ § 4 punkt 4 oraz w art. 29 § 1 ¹ K.p. słowa „lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4”.	
7.	Art. 25 ¹ § 5 k.p.	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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.	Uwaga uwzględniona. Proponuje się przyznanie inspektorom pracy prawa do wnoszenia powództw o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, a także wstępowania za zgodą powoda do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	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 ¹ § 4 pkt 4 KP.	Uwaga uwzględniona. Projekt przewiduje, że niedopełnienie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł.
		Forum Związków Zawodowych	Zawarty w projekcie zapis o wpisaniu do umowy celu lub okoliczności wydłużenia okresu trwania umowy na czas określony powyżej 33 miesięcy oraz zawiadomienie o tym inspektora pracy, nie wyczerpuje przesłanek niezbędnych do ochrony pracownika w tym zakresie. Warto zauważyć, że w Kodeksie pracy istnieje już zapis (art. 150 § 4 Kp) dotyczący przedstawiania okręgowemu inspektorowi pracy kopii porozumienia w sprawie okresu rozliczeniowego czasu pracy. W praktyce niestety nic z tego nie wynika. Dlatego Forum Związków Zawodowych	Uwaga uwzględniona. Projekt przewiduje, że niedopełnienie obowiązku przekazania informacji właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Ponadto proponuje się przyznanie inspektorom pracy prawa do wnoszenia powództw o ustalenie, że w związku z

			proponuje skreślenie zakwestionowanego zapisu i jednoznaczne wskazanie granicy stosowania umów na czas określony.	niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, a także wstępowania za zgodą powoda do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.
8.	Art. 29 § 1 ¹ k.p.	Forum Związków Zawodowych	Zawarty w projekcie zapis o wpisaniu do umowy celu lub okoliczności wydłużenia okresu trwania umowy na czas określony powyżej 33 miesięcy nie wyczerpuje przesłanek niezbędnych do ochrony pracownika w tym zakresie.	Uwaga uwzględniona. Projekt zawiera nową redakcję przepisu art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy. Ponadto projekt przewiduje, że niedopełnienie obowiązku poinformowania inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Dodatkowo proponuje się przyznanie inspektorom pracy prawa do wnoszenia powództw o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, a także wstępowania za zgodą powoda do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.
9.	Uchylenie art. 33 i 33 ¹ k.p.	NSZZ „Solidarność”	Niepokojące jest wprowadzenie zasady dopuszczalności wypowiedzania umów na czas określony. Istotą umowy terminowej w myśli zasady „pacta sunt servanda” jest jej realizacja przez cały okres który strony wspólnie ustaliły. Rozwiązaniem prawidłowym byłoby całkowite skreślenie obecnego art. 33 i 33 ¹ k.p. i wyłączenie możliwości	Uwaga nieuwzględniona. Całkowity zakaz wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony nie jest realny, chociażby ze względu na konieczność wypowiedzania takich umów w przypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy lub

			<p>wypowiadania umów na czas określony. W przypadku przyjęcia schematu zaproponowanego w projekcie, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia i konsultacji zamiaru wypowiedzenia powinien mieć również zastosowanie do umów na czas określony, ponieważ nie ma obiektywnego uzasadnienia, by pracownicy zatrudnieni na czas określony byli mniej korzystnie traktowani od zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.</p>	<p>zwolnień pracowników z przyczyn od nich niezależnych. Ponadto wypowiedzenia takiej umowy może leżeć także w interesie pracownika. Należy także stwierdzić, że w praktyce najczęściej zawierane są umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 6 miesięcy z klauzulą dopuszczającą ich wypowiedzenie. Tylko te umowy mogą zostać bowiem wypowiedziane z przyczyn leżących po stronie pracownika.</p> <p>Utrzymanie dotychczasowego sztywnego (umownego lub ustawowego) 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia nie jest możliwe ze względu na prawo UE.</p> <p>Natomiast w zakresie obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia oraz konsultacji związkowej należy wyjaśnić, że Minister Pracy i Polityki Społecznej zwrócił się organizacji pracodawców oraz związków zawodowych reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych o podjęcie rozmów na temat regulacji dot. terminowych umów o pracę, ponieważ niniejszy projekt nie odnosi się do wszystkich aspektów dot. rozwiązywania umów o pracę na czas określony.</p>
10.	Uchylenie art. 33 ¹ k.p.	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club,	<p>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. 33¹ k.p. w brzmieniu: „Okres</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>W świetle prawa Unii Europejskiej nie ma uzasadnienia do utrzymywania specyficznego okresu wypowiedzenia jedynie dla umowy zawartej na czas zastępstwa innego pracownika.</p>

		Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, o których mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 1) - 2) wynosi 3 dni robocze.”.	Cel, jakim jest zastępstwo, nie jest jedynym celem wskazanym w Kodeksie pracy, któremu może służyć zawieranie umowy na czas określony. Zatem nie ma uzasadnienia do utrzymywania specyficznego okresu wypowiedzenia jedynie dla umowy zawartej na czas zastępstwa innego pracownika. Trzydniowy okres wypowiedzenia nie służy do rozwiązania umowy na zastępstwo w związku z powrotem osoby zastępowanej (w takim bowiem przypadku umowa zawarta na zastępstwo rozwiązuje się z mocy prawa), a jedynie ma umożliwić pracodawcy wcześniejsze rozwiązanie takiej umowy, gdy zastępca nie spełnia oczekiwań pracodawcy. Zatem wypowiedzenie tej umowy powinno się odbywać na ogólnych zasadach dot. wypowiedzania umów na czas określony.
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	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.	
11.	Art. 36 § 1 k.p.	Związek Rzemiosła Polskiego	<p>W odniesieniu do długości okresów wypowiedzenia umów na czas określony proponujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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:</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Celem projektowanej nowelizacji nie jest obniżenie standardów zatrudniania pracowników na czas nieokreślony, co oznacza, że powinny być zachowane obecne zasady dotyczące obliczania stażu pracy dla celów długości okresu wypowiedzenia i okresów wypowiedzenia.</p> <p>Ponadto proponowane wydłużenie stażu pracy dla 2 – tygodniowego okresu wypowiedzenia może budzić zastrzeżenia w kontekście art. 4 ust. 4 Europejskiej Karty Społecznej.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	<p>Uważamy, że utrzymanie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia nie jest zasadne.</p> <p>Postulujemy wprowadzenie następujących okresów wypowiedzenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>W celu wyjaśnienia wątpliwości dotyczących liczenia okresu zatrudnienia należy doprecyzować, że chodzi o „nieprzerwany” staż pracy u danego pracodawcy.</p> <p>Nie akceptujemy dwutygodniowego okresu wypowiedzenia przy pracach sezonowych i dorywczych.</p> <p>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).</p>	
	Stowarzyszenie Prawa Pracy	Pracodawcy będą mogli, wbrew woli pracowników, wypowiadać 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, jako że ogranicza ochronę pracowników	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Całkowity zakaz wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony nie jest realny, chociażby ze względu na konieczność wypowiedzania takich umów w przypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy lub</p>

			<p>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.</p> <p>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 zakońzonego okresu zatrudnienia nie zalicza się, jeżeli przerwa pomiędzy zakończonym i obecnym okresem zatrudnienia przekracza 3 lata.</p>	<p>zwolnień pracowników z przyczyn od nich niezależnych. Ponadto wypowiedzenia takiej umowy może leżeć także w interesie pracownika. Należy także stwierdzić, że w praktyce najczęściej zawierane są umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 6 miesięcy z klauzulą dopuszczającą ich wypowiedzenie. Tylko te umowy mogą zostać bowiem wypowiedziane z przyczyn leżących po stronie pracownika.</p> <p>Ponadto do projektu wprowadzono przepisy przejściowe dotyczące możliwości wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony przed wejściem w życie projektowanych zmian. Przewiduje się, że umowy zawarte na czas określony trwające w dniu wejścia w życie zmian, które nie mogą być wypowiedziane w obecnym stanie prawnym, nie będą mogły zostać wypowiedziane również po wejściu w życie zmian. Natomiast będą mogły zostać wypowiedziane umowy o pracę zawarte na czas określony trwające w dniu wejścia w życie zmian, które mogą być wypowiedziane w obecnym stanie prawnym.</p> <p>Proponuje się także utrzymanie zasady, że zakładowy staż pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia obejmuje wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, niezależnie od przerw między kolejnymi okresami zatrudnienia. Nie jest bowiem celem tego projektu zmiana tych</p>
--	--	--	--	---

			zasad.
	ABSL	<p>Nie zgadzamy się z zakładanym zrównaniem okresów wypowiedzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony i czas nieokreślony. W ocenie ABSL 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. 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 wypowiedzenie umowy pozbawione jest już sensu.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Jej uwzględnienie byłoby sprzeczne z prawem UE. Ponadto należy zauważyć, że 3-miesięczny okres wypowiedzenia będzie miał zastosowanie np. do tych umów o pracę na czas określony, które w świetle przepisów mogą trwać dłużej niż 33 miesiące – m.in. umów zawieranych w celu zastępstwa albo z powodu obiektywnych okoliczności leżących po stronie pracodawcy, uzasadniających zawarcie umowy np. na 4 lub 5 lat.</p>
	Amerykańska Izba Handlowa	<p>Nie zgadzamy się z zakładanym zrównaniem okresów wypowiedzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony. Istnieją obiektywne powody, które pozwalają różnicować długość okresów wypowiedzenia stosowanych dla umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony, przy jednoczesnym zachowaniu zgodności z prawem UE.</p>	

			Za przyjęciem odmiennych okresów wypowiedzenia przemawiają także argumenty czysto logiczne.	
12.	Art. 36 ² k.p.	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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.	Uwaga nieuwzględniona. Należy uwzględnić także słuszne interesy pracownika, który po zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy może np. podjąć inną pracę lub czasowo opuścić miejsce stałego zamieszkania.
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	Należałoby rozważyć kwestię uregulowania przesłanek uprawniających pracodawcę do cofnięcia takiego oświadczenia, względnie wezwania pracownika do pracy w celu złożenia np. wyjaśnień co do prowadzonych spraw.	Pracodawca może podjąć decyzję o udzieleniu pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia w pierwszej kolejności, tj. przed zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy. Jest to racjonalne choćby z tego względu, że w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje w zamian ekwiwalent pieniężny.
		ABSL	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.	

	Amerykańska Izba Handlowa	Pracodawca powinien mieć prawo odwołania zwolnienia i zobowiązania pracownika do ponownego stawienia się do pracy lub wykorzystania urlopu wypoczynkowego.	
	OPZZ	Przewidywana zasada jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę jest nie do przyjęcia. Należy bowiem mieć na uwadze, że pracownik może nie być zainteresowany zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z różnych powodów, np. z obawy przed swoistą „stygmatazacją” pracownika w środowisku pracy, a także z uwagi na konieczność zachowania określonych uprawnień czy kwalifikacji związanych z nieprzerwanym (ciągłym) wykonywaniem pracy. Kierując się jednak potrzebą uregulowania przedmiotowego zagadnienia w Kodeksie pracy wnosimy o uwzględnienie zgody pracownika jako przesłanki niezbędnej do jego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Takie rozwiązanie będzie realizowało podstawową zasadę zapewnienia właściwej ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, a także idzie w zgodzie z wytycznymi w tej materii, przyjętymi w piśmiennictwie i orzecznictwie prawa pracy.	Uwaga nieuwzględniona. Projektowany przepis uwzględnia interesy obu stron stosunku pracy. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy projektowane przepisy gwarantują pracownikowi zachowanie prawa do wynagrodzenia. Pracownik nie traci za ten okres także prawa do urlopu wypoczynkowego. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy może leżeć w interesie pracodawcy, gdy ze względu na okoliczności konkretnej sprawy w interesie pracodawcy leży niedopuszczenie pracownika do pracy (zwolnienie pracownika ze świadczenia pracy w takim przypadku jest akceptowane także w orzecznictwie sądowym). Ze względu na to, że w okresie tym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, można przyjąć, że racjonalny pracodawca nie zwolni pracownika ze świadczenia pracy bez istotnego powodu, ponieważ jest to dla niego niekorzystne ze względów ekonomicznych. Ponadto przepis został preredagowany - jeżeli pracodawca podejmie decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy od określonej daty, to zwolnienie to musi obejmować okres do upływu okresu wypowiedzenia. Ponadto należy zauważyć, że instytucja
	NSZZ „Solidarność”	Wątpliwości budzi propozycja jednostronnego decydowania przez pracodawcę o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Pracownik powinien mieć prawo wyrażenia zgody.	

				zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia funkcjonuje już w systemie prawa pracy. Przykładowo zgodnie z art. 72 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) w okresie wypowiedzenia członek korpusu służby cywilnej może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (bez swojej zgody).
13.	Art. 50 § 3 k.p.	Forum Związków Zawodowych	Takie rozwiązanie powiela niekonstytucyjny przepis, uchylony częściowo na mocy wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2010 r. (sygn. akt P 4/10). Należy bowiem podkreślić, że pracownicy korzystający z ochrony związkowej mają prawo żądania przywrócenia do pracy, a nie jedynie do odszkodowania.	Uwaga niezrozumiała. Z przepisu § 5 art. 50 wynika, że pracownicy szczególnie chronieni wymienieni w tym przepisie mogą dochodzić nie tylko odszkodowania, ale także przywrócenia do pracy.
14.	Art. 55 § 1 ¹ k.p.	Forum Związków Zawodowych	W opinii Forum Związków Zawodowych, nie powinno się ograniczać wysokości odszkodowania do wartości wynagrodzenia za czas okresu wypowiedzenia. Procesy sądowe w takich sprawach ciągną się bowiem nawet latami, a na koniec pracownik otrzymuje odszkodowanie niewspółmiernie niskie do czasu, w jakim pozostawał bez pracy.	Uwaga nieuwzględniona. Po rozwiązaniu umowy o pracę pracownik może niezwłocznie podjąć kolejne zatrudnienie.
15.	Art. 61 ² § 1 k.p.	Forum Związków Zawodowych	Nasze zastrzeżenia budzi również przepis mówiący o odszkodowaniu dla pracodawcy - w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Dotychczas, przy umowach na czas określony, odszkodowanie stanowiło wartość dwutygodniowego wynagrodzenia. Po zmianie, okres ten może okazać się krótszy niż dwa tygodnie, np. przy zatrudnieniu przez agencję pracy tymczasowej, albo dłuższy, np. przy	Uwaga nieuwzględniona. Obecna wysokość odszkodowania wynika z tego, że przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony obowiązuje ustawowy 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Także po zmianach wysokość odszkodowania będzie zależała bezpośrednio od obowiązującego

			miesięcznym okresie wypowiedzenia.	strony okresu wypowiedzenia takiej umowy.
16.	Art. 97 § 1 ¹ k.p.	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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 ¹ 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.	Uwaga nieuwzględniona. Nie jest celem niniejszego projektu zmiana zasad wydawania świadectw pracy.
17.	Art. 177 § 3 k.p.	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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 ¹ tego artykułu, który odnosi się do umowy na zastępstwo.	Uwaga niezrozumiała.
18.	Art. 5 ust. 2 projektu	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła	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 przekracza będzie okres 33 miesiące,	Uwaga nieuwzględniona. Z punktu widzenia prawa UE przepisy przejściowe powinny zapewniać realizację podstawowego celu dyrektywy 99/70/WE, tj. ograniczać nadużywanie kolejnych umów na czas określony, a w kontekście tego celu nie powinny prowadzić do pogorszenia sytuacji pracowników. Przyjęcie tej propozycji odwlekałoby w czasie

	Polskiego	zostaną z mocy prawa uznane za umowy o pracę na czas nieokreślony. W celu uniknięcia ryzyka wcześniejszego wypowiedzienia 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.	wprowadzenie do krajowego porządku prawnego regulacji dot. umów terminowych, zgodnej z prawem UE.
	Stowarzyszenie Prawa Pracy	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.	Uwaga uwzględniona. Przepisy przejściowe zostały zmienione. Druga umowa o pracę zawarta w warunkach, o których mowa w obecnym art. 25 ¹ § 1 Kodeksu pracy, będzie traktowana jako druga umowa także w rozumieniu zmienionego art. 25 ¹ Kodeksu pracy.
	Forum Związków Zawodowych	Umowy zawarte na czas określony, a trwające w dniu wejścia w życie nowych przepisów będą nimi objęte, ale termin 33 miesięcy będzie liczony od tego dnia. Rozwiązanie to może zostać ocenione jako działanie prawa wstecz, które nie dla wszystkich okaże się korzystne. Kolejna wątpliwość wiąże się z traktowaniem umowy trwającej w chwili wejścia w życie nowych przepisów	Z punktu widzenia prawa UE przepisy przejściowe powinny zapewniać realizację podstawowego celu dyrektywy 99/70/WE, tj. ograniczać nadużywanie kolejnych umów na czas określony, a w kontekście tego celu nie powinny prowadzić do pogorszenia sytuacji pracowników. Ponadto konieczne jest jak najszybsze wprowadzenie do krajowego

		<p>jako pierwszej z dopuszczalnych trzech. To rozwiązanie może prowadzić do pokrzywdzenia tych pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy do tej pory mieli już taką umowę, a aktualnie trwająca jest drugą w kolejności. Według dotychczasowych przepisów, trzecia umowa musiałaby być zawarta na czas nieokreślony. Według nowych zaś, dopiero czwarta.</p>	<p>porządku prawnego regulacji dot. umów terminowych, zgodnej z prawem UE.</p> <p>Oдноśnie liczenia umów – uwaga uwzględniona. Druga umowa o pracę zawarta w warunkach, o których mowa w obecnym art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, będzie traktowana jako druga umowa także w rozumieniu zmienionego art. 25¹ Kodeksu pracy.</p>
	OPZZ	<p>Regulacja mówiąca o tym że umowa o pracę na czas określony trwająca w czasie wejścia w życie ustawy nowelizującej, będzie liczona na użytek nowego brzmienia art. 25¹ Kodeksu pracy jako pierwsza umowa o pracę na czas określony – niezależnie od tego którą umową o pracę na czas określony jest umowa aktualnie obowiązująca – jest niekorzystna dla pracowników i niczym nieuzasadniona. Oznacza to bowiem pogorszenie sytuacji tych pracowników, którzy w tym czasie będą mieli np. drugą umowę o pracę na czas określony u danego pracodawcy. Pracownicy ci będą zatem musieli od nowa „wypracować” swój limit umów o pracę na czas określony u danego pracodawcy, gdyż dotychczasowa liczba zawieranych umów terminowych pomiędzy stronami nie będzie miała znaczenia. Nie znane są nam powody takiego podejścia do sprawy, tym bardziej, że nowe przepisy przewidują podwyższenie dopuszczalnego limitu umów o pracę na czas określony do trzech takich umów. Wnosimy zatem o utrzymanie zasady liczenia takich umów, zgodnie z zasadami obowiązującymi w aktualnych przepisach Kodeksu pracy, np. druga umowa o pracę na czas określony będzie drugą umową w ramach dopuszczalnego limitu 3 umów, przewidzianego w</p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Druga umowa o pracę zawarta w warunkach, o których mowa w obecnym art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, będzie traktowana jako druga umowa także w rozumieniu zmienionego art. 25¹ Kodeksu pracy.</p>

			zmienianym art. 25 ¹ Kodeksu pracy.	
19.	Art. 5 ust. 3 projektu	Stowarzyszenie Prawa Pracy	Kryterium podleganie szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę może budzić uzasadnione wątpliwości. Wartą rozważenia alternatywą jest wprowadzenie zasady, że wszystkie umowy powinny zostać rozwiązane z upływem terminu, na jaki zostały zawarte.	Uwaga nieuwzględniona. Skutkiem jej uwzględnienia w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę mogłoby bowiem być naruszenie zakazu działania prawa wstecz. W przypadku pracowników szczególnie chronionych przed zwolnieniem z pracy pracodawca nie ma bowiem możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym wbrew woli obu stron stosunku pracy, wyrażonej przez zawarcie umowy o pracę na czas określony, takie umowy, które trwałyby przez okres dłuższy niż 33 miesiące liczone od dnia wejścia w życie niniejszych przepisów przekształcałyby się w umowy na czas nieokreślony. Tymczasem zawierając umowę terminową strony zmierzały do tego, by w określonej dacie umowa ta rozwiązała się.
		OPZZ	Przepis ten wprowadza nierówne traktowanie w zatrudnieniu pracowników posiadających szczególną ochronę stosunku pracy i ich dyskryminuje z uwagi na posiadane przez nich – w pełni legalne i uzasadnione – uprawnienia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. W świetle powyższych przepisów może bowiem dojść do sytuacji, gdy dwaj pracownicy (jeden z nich ma szczególną ochronę stosunku pracy), którzy w dniu wejścia ustawy nowelizującej będą zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, która będzie jeszcze trwała powyżej 33 miesięcy, zostaną z mocy prawa potraktowani w zupełnie inny sposób: - pierwszy pracownik, nie posiadający szczególnej ochrony stosunku pracy - z upływem ww. okresu jego umowa terminowa przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony, - drugi pracownik posiadający szczególną ochronę stosunku pracy- z upływem ww. okresu jego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Co najwyżej w takiej sytuacji pracownik może liczyć na dobrą wolę pracodawcy w przedmiocie zawarcia kolejnej umowy o pracę. W naszym przekonaniu zaproponowany przepis narusza	

			w szczególności art. 18 ^{3a} oraz 11 ³ Kp. Wnosimy o jego skreślenie.	
20.	Art. 6 ust. 1 projektu	Poczta Polska S.A.	Nałożony na strony obowiązek uzupełnienia trwających w dniu wejścia w życie ustawy umów terminowych o informacje, o których mowa w art. 29 § 1 ¹ , 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).	Uwaga nieuwzględniona. Spory na tym tle powinny być rozstrzygane przez sądy pracy. W szczególności nie jest właściwe przyznanie pracodawcy uprawnienia do jednostronnego uzupełnienia umowy o pracę. Treść umowy o pracę musi być bowiem uzgodniona przez obie strony – pracownika i pracodawca. Żadna ze stron nie może jej jednostronnie zmienić. Taka zmiana może mieć miejsce tylko na mocy porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego dokonane przez pracodawcę. Ponadto należy wyjaśnić, że ze względu na to, że wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają tylko warunki pracy lub płacy, co wynika z art. 42 § 1 Kodeksu pracy, nie można przyjąć, że umowy o pracę mogłyby zostać uzupełnione przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego.
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	Projekt nie określa 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 ¹ § 1 KP. Nie jest 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 ¹ w	Uwaga nieuwzględniona. Spory na tym tle powinny być rozstrzygane przez sądy pracy. W szczególności nie jest właściwe przyznanie pracodawcy uprawnienia do jednostronnego uzupełnienia umowy o pracę. Treść umowy o pracę musi być bowiem uzgodniona przez obie strony – pracownika i pracodawca. Żadna ze stron nie może jej jednostronnie zmienić. Taka zmiana może mieć miejsce tylko na mocy porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego

			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).	dokonanego przez pracodawcę. W przypadku wystąpienia przyczyn obiektywnych uniemożliwiających uzupełnienie umowy (nieobecność pracownika w pracy) należy dokonać takiego uzupełnienia na ogólnych zasadach, tj. w możliwie najszybszym terminie.
21.	Art. 6 ust. 2 projektu	Stowarzyszenie Prawa Pracy	Ustawa nie przewiduje żadnych sankcji w przypadku niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku zawiadomienia inspektora pracy o zawarciu umowy na czas określony, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4, w terminie 5 dni od dnia uzupełnienia umowy.	Uwaga uwzględniona. Projekt przewiduje, że niedopełnienie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł.
22.	Art. 7 projektu	OPZZ	Wnosimy o stosowanie ogólnej reguły dotyczącej pełnego ustalania zakładowego stażu pracy u danego pracodawcy określonej w powszechnie obowiązujących przepisach.	Uwaga nieuwzględniona. Jej przyjęcie mogłoby oznaczać, że pracownicy zatrudnieni na czas określony w dniu wejścia w życie ustawy korzystaliby od razu z najdłuższego okresu wypowiedzenia. Mogłoby to za sobą pociągnąć masowe wypowiedzanie takim pracownikom umów o pracę jeszcze przed wejściem w życie zmian.
23.	Art. 9 projektu	OPZZ	Wnosimy o zastosowanie znacznie krótszego okresu vacatio legis.	Uwaga nieuwzględniona. Stosunkowo długie vacatio legis jest uzasadnione ze względu na zasadniczą zmianę w zakresie wypowiedzania umów o pracę na czas określony oraz obowiązkami związanymi z uzupełnianiem o wymagane przez nowe przepisy informacje umów o pracę zawartych na okres dłuższy niż 33 miesiące.

Inne zmiany				
24.	Kodeks pracy	Związek Rzemiosła Polskiego	Złagodzenie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 Kodeksu pracy) - zniesienia obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony u pracodawców zatrudniających do 20 pracowników. Zwracamy uwagę, iż nie widzimy uzasadnienia aby, zgodnie z art. 38 Kodeksu pracy, przed dokonaniem wypowiedzenia pracodawca zwracał się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej z zapytaniem o stanowisko tej organizacji na temat rozwiązania umowy z określonym pracownikiem, skoro u pracodawców zatrudniających poniżej 20 pracowników nie powołuje się zakładowych organizacji związkowych.	Uwaga nieuwzględniona. Nie znajduje uzasadnienia różnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zależności od wielkości pracodawcy. U małego pracodawcy także mogą działać związki zawodowe.
25.	Kodeks pracy	Związek Rzemiosła Polskiego	Modyfikacja zasad konsultacji zamiaru rozwiązania umowy na czas nieokreślony poprzez wprowadzenie kontroli następczej (art. 38 i art. 52 Kodeksu pracy).	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji.
26.	Kodeks pracy	Związek Rzemiosła Polskiego	Uchylenie lub skrócenie 4-letniego okresu ochrony przedemerytalnej (art. 39 Kodeksu pracy).	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji.
27.	Kodeks pracy	Związek Rzemiosła Polskiego	Ograniczenie katalogu grup pracowników korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy.	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji. Ponadto część pracowników jest przedmiotem szczególnej ochrony wynikającej z przepisów UE, konwencji MOP (np. kobiety w ciąży, członkowie rad pracowników).
28.	Kodeks pracy	Związek Rzemiosła Polskiego	Przy okazji zmiany długości okresów wypowiedzenia należy dokonać zmiany liczenia okresu wypowiedzenia. Zamiast obecnego art. 30 § 2 ¹ , który brzmi: „Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji.

			miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca”. Postulujemy wprowadzenie liczenie terminów od dnia wręczenia wypowiedzenia pracownikowi.	
29.	Kodeks pracy	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	Zniesienie obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony u pracodawców zatrudniających do 20 pracowników.	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji. Ponadto nie znajduje uzasadnienia różnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zależności od wielkości pracodawcy. U małego pracodawcy także mogą działać związki zawodowe.
30.	Kodeks pracy	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	Ograniczenie katalogu grup pracowników korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy, a w szczególności skrócenie 4-letniego okresu ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.)	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji. Ponadto część pracowników jest przedmiotem szczególnej ochrony wynikającej z przepisów UE, konwencji MOP (np. kobiety w ciąży, członkowie rad pracowników).
31.	Kodeks pracy	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku	Modyfikacja zasad konsultacji zamiaru rozwiązania umowy na czas nieokreślony poprzez wprowadzenie kontroli równoległej, a nie uprzedniej (art. 38, 52 i 53 k.p.).	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji.

		Rzemiosła Polskiego		
32.	Kodeks pracy	Forum Związków Zawodowych	Nie możemy zaakceptować braku w proponowanych przepisach obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony tak, jak to reguluje obecny art. 30 § 4 Kp oraz braku trybu konsultacji z zakładową organizacją związkową na zasadzie z art. 38 Kp.	Uwaga nieuwzględniona na obecnym etapie prac. Minister Pracy i Polityki Społecznej zwrócił się organizacji pracodawców oraz związków zawodowych reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych o podjęcie rozmów na temat regulacji dot. terminowych umów o pracę, ponieważ niniejszy projekt nie odnosi się do wszystkich aspektów dot. rozwiązywania umów o pracę na czas określony.
33.	Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	Zniesienie ograniczenia rodzaju prac wykonywanych przez pracownika tymczasowego. Zakaz wykonywania przez pracowników tymczasowych prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237 ¹⁵ 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, tłumaczących wyłączenie możliwości wykonywania przez nich prac szczególnie	Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji. Ponadto postulat nie jest możliwy do realizacji ze względu na art. 5 dyrektywy Rady z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy.

			<p>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.</p>	
34.	Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	<p>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 wyszkolenie pracowników tymczasowych. Dla tych pracodawców okres 18 miesięcy dozwolonego zatrudniania 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.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji. Propozycje zmian w przepisach dotyczących pracy tymczasowej są przedmiotem odrębnych prac.</p>
35.	Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	NSZZ „Solidarność”	<p>Ujednolicenie treści art. 13 ust. 4 ustawy w stosunku do treści art. 29 § 2 k.p. w zakresie potwierdzania warunków zatrudnienia pracownika.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Ta kwestia nie jest objęta zakresem przedmiotowym niniejszej nowelizacji.</p>
36.	Ustawa o służbie cywilnej i ustawa o	NSZZ „Solidarność”	<p>Okresy wypowiedzenia w tych przepisach zostały określone jednolicie (2 tygodnie). Po zmianie kodeksu pracy zostaną szczególne regulacje, które będą mniej korzystne np. dla pracowników służby cywilnej. Projekt</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Projekt zawiera zmiany we wskazanym zakresie. W obu tych przypadkach stosowane</p>

	pracownikach samorządowych		nie uwzględnia zmian w tych przepisach.	będą kodeksowe przepisy o okresach wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony.
37.	Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	ZASP	Umowy zawierane na czas określony między instytucjami kultury a artystami wykonawcami powinny być zawierane na minimalny okres nie krótszy niż 12 miesięcy i nie dłuższy niż łącznie 24 miesiące z możliwością wypowiedzenia ze wskazaniem jego uzasadnienia.	Uwaga nieuwzględniona. Niniejsza nowelizacja Kodeksu pracy ma na celu dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do prawa UE. Proponowane zmiany mogą być przedmiotem odrębnej nowelizacji przepisów tej ustawy.