

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag  
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

19.03.2015 r.

Lp.	Proponowany tekst przepisu	Podmiot zgłaszający uwagę	Uwaga	Odniesienie
1.	<p><b>Art. 25 § 3 lit. b. Kodeksu pracy:</b> Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe 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 jest nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p>	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	Proponuje się rezygnację z zapisu dotyczącego zawierania umowy o pracę na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. Wydaje się to nieuzasadnioną regulacją - brak wskazania obiektywnego czynnika, który determinuje, iż dokładnie po upływie takiego czasu pracownik wymaga sprawdzenia na tym samym stanowisku pracy.	Przepis ten ma na celu umożliwienie pracodawcy dokonania ponownej oceny kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy po dłuższej przerwie w zatrudnieniu u pracodawcy. Wymaga wyjaśnienia, iż w świetle klauzuli 5 ust. 1 Porozumienia ramowego ( <i>dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)</i> ) w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej

				<p>spośród następujących środków:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;</li><li>b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;</li><li>c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.</li></ul> <p>Jednocześnie zgodnie z ust. 2 państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) będą uważane za "kolejne";</li><li>b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.</li></ul> <p>Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości (m.in. sprawa C-378/07 <i>Angelidaki</i>) wskazuje, iż państwa członkowskie dysponują pewnym zakresem 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.</p> <p>W związku z powyższym projektowany przepis został uzupełniony o zastrzeżenie, że dopuszczalne jest tylko jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy, po upływie 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.</p>
--	--	--	--	--

2.	<p><b>Art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy:</b> Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.</p>	Główny Inspektor Pracy	Zaproponowana zmiana zwiększa dopuszczalną liczbę umów na czas określony w stosunku do obecnego stanu prawnego.	<p>Projekt zawiera dodatkowe zabezpieczenia dla pracowników w postaci:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wprowadzenia maksymalnego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony,</li> <li>- rezygnacji z określania przerwy między umowami, której przekroczenie przez pracodawcę powoduje, że ponownie dopuszczalne jest zatrudnianie pracownika na czas określony; natomiast projektowany przepis przewiduje, że do 33 miesięcznego limitu wliczane będą wszystkie umowy na czas określony zawarte między tym samym pracownikiem i pracodawcą.</li> </ul> <p>Projektowane regulacje w skuteczniejszy niż dotychczas sposób chronią pracowników przed długotrwałym terminowym zatrudnieniem u jednego pracodawcy.</p>
		Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	Proponuje się, aby ograniczając łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony wskazać okres obejmujący pełne lata np. 36 miesięcy; liczenie 3 lat łącznie z umową o pracę na okres próbny nie wydaje się praktyczne, gdyż jest to zupełnie inny rodzaj umowy o pracę i nie zawsze stosowany (nie ma obowiązku korzystania z zawierania takiej umowy lub pragmatyki je wykluczają - np. samorządowa, gdzie taki rodzaj umowy w ogóle nie funkcjonuje).	<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>

		Narodowy Bank Polski	<p>W „Raportie z Badania Ankiety Rynku Pracy” za 2014 rok wskazano, że grupa osób z umowami czasowymi przekraczającymi okres 2 lub 3 lat jest niewielka i w dużej części wynika z regulacji i/lub charakterystyk dotyczących poszczególnych zawodów (np. nauczyciele, lekarze, pracownicy nauki). Raport wskazuje także, że ponad 50% umów czasowych w ciągu roku od podjęcia zatrudnienia u danego pracodawcy przekształcanych jest w umowy bezterminowe. W kontekście tych dwóch faktów na temat polskiego rynku pracy trudno znaleźć jakiegokolwiek uzasadnienie merytoryczne wprowadzenia ograniczenia długości umowy czasowej do określonych w ustawie 33 miesięcy. W szczególności, jeśli w tej samej nowelizacji likwiduje się możliwość zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy, prowadzić to może do serii nadużyć (takich jak m.in. samozatrudnienie czy praca niedeklarowana).</p>	<p>Okres 33 miesięcy jest okresem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami związków zawodowych (18 miesięcy) a organizacjami pracodawców (48 miesięcy), reprezentowanymi w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 Porozumienia ramowego 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"> <li>- obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;</li> <li>- maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;</li> <li>- liczbę odnowień takich umów lub stosunków.</li> </ul> <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"> <li>a) będą uważane za "kolejne",</li> <li>b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.</li> </ol> <p>W świetle klauzuli 5 Państwa Członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania w</p>
--	--	----------------------	---	--

				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 Państwowemu 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. Dalsze utrzymywanie odrębnego rodzaju umowy, jakim jest umowa na czas wykonania określonej pracy, nie znajduje uzasadnienia. 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. Natomiast 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.
		Narodowy Bank Polski	W projekcie zmian w Kodeksie pracy nie określono także długości okresu, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”. Na stronie 2 uzasadnienia wprawdzie wyraźnie wskazuje się, że z punktu widzenia zgodności dotychczasowych zapisów kodeksu pracy z	Odnośnie do zarzutu braku przerw, które pozwalałyby na ponowne rozpoczęcie liczenia limitów z art. 25 <sup>1</sup> k.p., wymaga podkreślenia, że 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

			<p>wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE, minimalny okres przerwy pomiędzy kolejnymi umowami na czas określony (wynoszący aktualnie 1 miesiąc) jest zbyt krótki. Przywoływane są też przykłady analogicznych rozwiązań występujących w innych krajach UE. Jednak ani w samym projekcie ustawy, ani też w dalszej części uzasadnienia nie pojawia się żadna alternatywna propozycja, która wydłużałaby dotychczasowy minimalny okres przerwy między umowami.</p> <p>W obowiązujących obecnie regulacjach dla braku ciągłości konieczny jest okres jednego miesiąca braku przerwy w stosunku pracy (art.25 par.1). W tym okresie jednak możliwe jest zawarcie umowy cywilnoprawnej lub zlecenia zadań za pośrednictwem podmiotu trzeciego. Biorąc pod uwagę powyższe, trudno oczekiwać, by proponowane regulacje faktycznie wzmocniły pozycję osób narażonych na nadużywanie przepisów prawa pracy przez pracodawców, co sformułowano jako cel ustawodawcy.</p>	<p>lit. a) Porozumienia ramowego, można uznać, iż Państwa Członkowskie mają możliwość rezygnacji z przyjęcia jakichkolwiek przepisów „o ile to właściwe”.</p> <p>Ponadto trzeba stwierdzić, że zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę jest dopuszczalne, o ile w łączącym strony stosunku prawnym nie występują cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, a skorzystanie z pracy pracownika tymczasowego, o ile spełnione są przesłanki dla powierzenia pracy tymczasowej wskazane w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p>
3.	<p><b>Art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy:</b></p> <p>Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:</p>	Główny Inspektor Pracy	<p>Szczególnie negatywnie należy ocenić projektowany przepis art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy w zakresie, w jakim wyłącza ograniczenie stosowania umów na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie</p>	<p>Dyrektywa 99/70/WE przewiduje możliwość ustalenia obiektywnych przyczyn wskazujących na możliwość zawarcia umowy na czas określony na dłuższe okresy niż wynikające z wprowadzonego limitu. Ocena tych obiektywnych przyczyn w konkretnym przypadku będzie dodatkowo uwarunkowana oceną, czy zawarcie umowy o pracę</p>

<p>1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,</p> <p>2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,</p> <p>3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,</p> <p>4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy.</p>		<p>na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy. Tak ogólnie sformułowana przesłanka wyłączenia stosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy stoi w wyraźnej sprzeczności z celem projektu, jakim jest ograniczenie zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony. Przepis art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy w praktyce może prowadzić do nieuprawnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, w sytuacji gdy powinny być zawierane umowy na czas nieokreślony. Przypadki, w których dopuszczalne byłoby zawieranie umów na czas określony bez stosowania ograniczeń przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy powinny być jednoznacznie określone w Kodeksie pracy, a nie pozostawione decyzji pracodawcy. O ile uzasadnione jest wyłączenie stosowania ograniczeń dotyczących zawierania umów na czas określony w odniesieniu do szczególnego rodzaju umów o pracę, tj. umów na zastępstwo, umów zawieranych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym oraz umów zawieranych w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, o tyle nie ma podstaw do tego, aby stosowanie przepisu ograniczającego możliwość zatrudniania na podstawie umowy na czas określony uzależnione było od okresowych potrzeb</p>	<p>na czas określony w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.</p>
---	--	---	---

			<p>pracodawcy.</p> <p>Przepis art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy odwołując się do takich pojęć jak „obiektywne przyczyny”, czy „okresowe potrzeby pracodawcy” ma w rzeczywistości charakter klauzuli generalnej, która może być wykorzystywana przez pracodawców w celu zawierania kolejnych umów na czas określony bez stosowania limitów przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Nie wiadomo też, kto miałby weryfikować obiektywność przyczyn wskazanych przez pracodawcę, które uzasadniałyby zatrudnienie na czas określony.</p> <p>W aktualnym stanie prawnym nie jest możliwe zawarcie z tym samym pracownikiem więcej niż dwóch umów na czas określony, z uwagi na okresowe potrzeby pracodawcy uzasadnione obiektywnymi przyczynami.</p> <p>Zaproponowane zmiany nie realizują zatem celu przedłożonego projektu, jakim jest ograniczenie zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, lecz de facto stwarzają nowe możliwości zawierania tego rodzaju umów bez stosowania limitów dotyczących maksymalnego okresu zatrudnienia oraz dopuszczalnej liczby takich umów.</p> <p>W związku z powyższym należałoby rozważyć rezygnację z zapisów art. 25<sup>1</sup> § 4</p>	
--	--	--	---	--



			<p>pkt 4 i § 5 (a w konsekwencji również art. 6 ust. 2 i odpowiednie przeformułowanie art. 29 § 1<sup>1</sup> oraz art. 6 ust. 1). W takiej sytuacji zawarcie umowy na czas określony w razie wystąpienia okresowych potrzeb po stronie pracodawcy, byłoby możliwe w oparciu o art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 2, dotyczący umów zawieranych w celu wykonywania prac o charakterze dorywczym lub sezonowym.</p>	
	Związek Powiatów Polskich	<p>§4 powinien zostać podzielony na odrębne jednostki redakcyjne tak aby punkty 1-3 mogły stanowić samodzielne podstawy zatrudnienia na czas określony bez konieczności spełnienia dodatkowych warunków, że zawarcie umów w takim przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Dodatkowy warunek zawarcia umowy o pracę na czas określony, tj. wskazanie, że zawarcie umowy o pracę na czas określony w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy, powinien zostać ograniczony do sytuacji wskazanej w obecnym §4 pkt 4.</p> <p>Wykonywanie prac np. sezonowych samo w sobie świadczy o tym, że chodzi o</p>	<p>Uwzględnienie tej uwagi byłoby sprzeczne z prawem Unii Europejskiej. Dokonanie oceny, czy zawarcie umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy, jest konieczne we wszystkich czterech przypadkach. Do nadużycia stosowania umów na czas określony może bowiem dojść także w przypadku naprzemiennego stosowania umów zawieranych w celach lub okolicznościach wskazanych w ww. przepisie.</p> <p>Należy również stwierdzić, że obowiązek, o którym mowa w projektowanym art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p., dotyczy wszystkich umów o pracę, o których mowa w projektowanym art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p.</p>	

			<p>zapotrzebowanie o charakterze okresowym. Należy zauważyć, że w przypadku ewentualnego sporu pracownika z pracodawcą sądy pracy będą oceniać, czy w konkretnym przypadku praca rzeczywiście miała charakter okresowy. Zwracamy również uwagę, że obowiązki wskazane w §5 czy w art. 29 §1(1) dotyczą wyłącznie przypadku określonego w art. 25(1) §4 pkt 4.</p>	
4.	<p><b>Art. 25<sup>1</sup> § 5 Kodeksu pracy:</b></p> <p>Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.</p>	Główny Inspektor Pracy	<p>Nie wiadomo kto miałby weryfikować obiektywność przyczyn wskazanych przez pracodawcę, które uzasadniałyby zatrudnienie na czas określony. W szczególności brak podstaw do podejmowania takich działań przez inspektorów pracy, którzy w zakresie swoich uprawnień nie są upoważnieni do nakazania pracodawcy zmiany rodzaju umowy o pracę zawartej z pracownikiem. Wszelkie spory w tym zakresie mogłyby być rozstrzygane wyłącznie na drodze sądowej. Z tego też względu nie znajduje uzasadnienia przewidziany w art. 25<sup>1</sup> § 5 Kodeksu pracy obowiązek zawiadamiania właściwego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Powyższy obowiązek miałby bowiem znaczenie wyłącznie</p>	<p>Ocena potrzeby zawarcia umowy na czas określony wykraczającej poza określone limity z powodu występowania obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy należeć będzie w pierwszej kolejności do stron takiej umowy o pracę, a w razie kontroli do organów kontrolnych. Natomiast w razie sporu na tym tle do jego wiążącego rozstrzygnięcia będzie właściwy sąd pracy.</p>

			informacyjne i w żadnej mierze nie przesądzałby o zasadności zawarcia umowy na czas określony. Generowałby natomiast po stronie inspekcji dodatkowe koszty związane z gromadzeniem i przetwarzaniem znacznej ilości danych, biorąc pod uwagę liczbę umów zawieranych na czas określony.	
5.	<b>Uchylenie art. 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	Proponuje się odstąpienie od uchylenia tego przepisu - w przypadku umów na zastępstwo rezygnacja z 3-dniowego okresu wypowiedzenia utrudni rozstanie się z pracownikiem zatrudnionym na podstawie takiej umowy poprzez okres wypowiedzenia wynoszący nawet 3 miesiące, gdy powróci pracownik zastępowany. Ma to na celu uniknięcie utrzymania jednoczesnej obsady stanowiska poprzez pracownika powracającego do pracy i pracownika zastępującego taką osobę.	W świetle prawa Unii Europejskiej nie ma uzasadnienia do utrzymywania specyficznego okresu wypowiedzenia jedynie dla umowy zawartej na czas zastępstwa innego pracownika. 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 dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony.
6.	<b>Art. 36 Kodeksu pracy: § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	Okres wypowiedzenia wynoszący 3 miesiące w przypadku okresu zatrudnienia wynoszącego co najmniej 3 lata, nie będzie miał zastosowania przy umowach o pracę na	Uwzględnienie tej uwagi byłoby sprzeczne z prawem UE. Ponadto należy zauważyć, że 3-miesięczny okres wypowiedzenia będzie miał zastosowanie np. do tych umów o pracę na czas

	czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:		czas określony, bowiem ich łączny okres wynosić miałyby 33 miesiące - zatem potrzeba odpowiedniego dostosowania tych przepisów.	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.
7.	<p><b>Art. 36<sup>2</sup> Kodeksu pracy:</b></p> <p>W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	Proponuje się uzupełnienie, iż zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, może nastąpić za zgodą pracownika. Przemawiają za tym przepisy KP, zgodnie z którymi świadczenie pracy jest obowiązkiem, ale i prawem pracownika.	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 należy zauważyć, że instytucja 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).
8.	<p><b>Art. 97 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy:</b></p> <p>Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.</p>	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	Utrzymanie zapisu o obowiązku wystawienia świadectwa pracy z tytułu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych w okresie 24 miesięcy - nie koresponduje z zapisem, iż maksymalny okres zawarcia takich umów ma obejmować 33 miesiące; proponuje się zatem odpowiednie dostosowanie tych przepisów poprzez ujęcie takiego samego okresu.	Nie jest celem niniejszego projektu zmiana zasad wydawania świadectw pracy.
9.	<b>Art. 10.</b> projektu (zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).	Główny Inspektor Pracy	Przyznanie inspektorowi pracy uprawnienia do wystąpienia z powództwem do sądu pracy o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów art. 25 <sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, w rzeczywistości sprowadza się do nałożenia na inspekcję pracy dodatkowych obowiązków, nie stanowi natomiast realnego narzędzia, które	Przepis ma na celu wzmocnienie pozycji pracowników w postępowaniu sądowym o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, mimo zawarcia formalnie umowy o pracę na czas określony.

			<p>skutecznie zapobiegałoby nadużywaniu umów na czas określony. Biorąc pod uwagę liczbę pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony (szacunkowo 1,8 mln osób) nie może budzić wątpliwości to, iż inspektorzy pracy, realizując dotychczasowe zadania określone ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, nie będą w stanie zapewnić realnej pomocy w każdym przypadku zawarcia przez pracodawcę umowy na czas określony z naruszeniem obowiązujących przepisów. W praktyce już w postępowaniach w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy w razie zawarcia przez strony umowy cywilnoprawnej, sądy pracy przede wszystkim wskazują na wolę stron, jako główną przesłankę determinującą formalnoprawną podstawę świadczenia pracy zarobkowej. Niewątpliwie takie podejście tym bardziej będzie prezentowane przez sądy w przypadku pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, zamiast na czas określony. W związku z powyższym w rzeczywistości projektowany przepis art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy odniesie skutek odwrotny do zamierzonego, tj. doprowadzi do wzrostu nieuprawnionego zatrudnienia na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony, a nie jego ograniczenia. Dlatego też należy przede</p>	
--	--	--	--	--

			<p>wszystkim zadbać o to, aby obowiązujące przepisy nie stwarzały pracodawcom pola do nadużyć, co niewątpliwie będzie miało miejsce w przypadku wejścia w życie proponowanego zapisu art. 25<sup>1</sup> p 4 pkt 4 Kodeksu pracy.</p> <p>Proponowane brzmienie art. 25<sup>1</sup> p 4 pkt 4 Kodeksu pracy może spowodować, że całość projektowanych w tym zakresie rozwiązań prawnych zostanie uznana przez Komisję Europejską za niewłaściwe wykonanie jej wniosku o dostosowanie w tym zakresie polskiego prawa pracy do postanowień dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Ponadto sporne unormowanie może stać się w przyszłości podstawą kolejnych niekorzystnych dla Polski orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.</p> <p>Podkreślenia wymaga fakt, iż na mocy art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych inspektor pracy jest zwolniony z obowiązku uiszczania kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Jednak zgodnie z art. 108 ustawy zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalania strony od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi. Zasada odpowiedzialności za wynik procesu zawarta w art. 98 § 1 kpc, zgodnie z którą,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>strona, która sprawę przegrała, zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu, ma więc zastosowanie również do inspektorów pracy. Zwolnienie inspektora pracy, jako strony przegrywającej sprawę o ustalenie istnienia stosunku pracy, z obowiązku zwrotu kosztów procesu stronie przeciwnej, zależy wyłącznie od uznania sądu, który w tym zakresie władny jest zastosować art. 102 kpc.</p> <p>Zwiększenie zakresu zadań Państwowej Inspekcji Pracy o prawo wnoszenia powództw w sprawach o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25<sup>1</sup> p 4 pkt 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o prace na czas nieokreślony, może więc prowadzić do znacznego wzrostu kosztów działania PIP.</p> <p>Wejście w życie projektowanych zmian wiązałoby się również koniecznością wzmocnienia zasobów kadrowych Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z powyższym zastrzegamy sobie prawo przedłożenia w terminie późniejszym informacji o ewentualnych skutkach finansowych wynikających z przyjęcia zaproponowanych rozwiązań.</p>	
10.	<b>Art. 11.</b> projektu (zmiana ustawy o pracownikach samorządowych).	Związek Powiatów Polskich	W związku z dokonywaniem zmian w zakresie zatrudniania pracowników na czas określony zwracamy się z wnioskiem o jednoznaczne wskazanie w ustawie o pracownikach samorządowych, że	Celem niniejszej nowelizacji jest dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do prawa UE; jedynie w ramach tego celu dokonywane są niezbędne zmiany w innych ustawach, tj. związane bezpośrednio z projektowanymi zmianami w Kodeksie pracy.



			<p>pracownicy samorządowi mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas określony w granicach wynikających z przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>Sąd Okręgowy w Zielonej Górze w uzasadnieniu jednego ze swoich wyroków (Sygn. akt IV Pa 79/14) postawił tezę, że dokonując systemowej wykładni przepisów art. 16 i art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych tj. przy założeniu zupełności regulacji, przyjąć należy, że w przypadku zatrudnienia pracownika samorządowego, regułą jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony jest możliwa, ale jedynie w przypadku przewidzianym art. 16 ust. 2 tj. w przypadku osób podejmujących pracę po raz pierwszy w jednostkach samorządowych, w celu odbycia służby przygotowawczej.</p> <p>Sąd powołał się na pogląd wyrażony w doktrynie Jakuba Stelina w Komentarzu do art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych (LEX 2013 r.).</p> <p>Zwracamy uwagę, że wskazany pogląd jest nielogiczny, jego zastosowanie w zasadzie może uniemożliwić prowadzenie elastycznej polityki zatrudnienia w urzędach, co przypominamy było jednym z celów wprowadzenia ustawy w 2009 r. (np. realizacja projektów, okresowe zwiększenie zatrudnienia w związku ze zmianą sposobu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>realizacji zadań albo potrzeb pracodawcy – np. zwiększenie zatrudnienia w przypadku realizacji inwestycji itp.).</p> <p>Wskazujemy również, że pogląd zaprezentowany przez sąd nie jest podzielany przez wszystkich przedstawicieli doktryny. Odrębny pogląd został przykładowo wyrażony w komentarzu Agnieszki Rzateckiej-Gil wyd. Lexis Nexis.</p>	
11.	<p><b>Art. 14. 3.</b> projektu Przepisu ust. 2 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu na jaki została zawarta.</p>	Główny Inspektor Pracy	<p>Przepis przejściowy wyłącza stosowanie nowych przepisów w stosunku do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu na jaki została zawarta.</p> <p>Tymczasem, na mocy art. 5 ust. 2 projektu ustawy, pozostałe umowy zawarte na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy, zostaną objęte nowymi przepisami, co oznacza, że po przekroczeniu 33-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie takiej umowy (liczonego od dnia wejścia w życie ustawy) zawartej z pracownikiem niepodlegającym szczególnej ochronie, umowa o pracę będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony. Oznacza to mniej korzystne uregulowanie sytuacji</p>	<p>Przepis ten jest konieczny ze względu na konieczność uwzględnienia konstytucyjnych zasad określoności przepisów prawa oraz ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa. Zawierając umowę o pracę na czas określony strony tej umowy zgodnie postanowiły o czasowym jej charakterze. Jednakże wskutek zmiany prawa, także umowy o pracę zawarte na czas określony, trwające już na dzień wejścia w życie ustawy, z upływem 33 miesięcy od dnia jej wejścia w życie uznane zostaną za umowy zawarte na czas nieokreślony. Jednocześnie w przypadku pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, pracodawca nie będzie mógł takiej umowy wypowiedzieć – ani z przyczyn dotyczących pracownika ani z przyczyn dotyczących pracodawcy.</p>

			<p>pracowników objętych szczególną ochroną w stosunku do pozostałych pracowników. Ponadto należy zauważyć, że objęcie pracownika szczególną ochroną z reguły ma charakter okresowy (np. ochrona przysługująca w czasie ciąży pracownicy, czy korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem), nie jest więc jasne, w jakiej dacie podleganie takiej ochronie byłoby decydujące dla zastosowania przepisu art. 5 ust. 3. W przypadku pracownic w ciąży może też powstać wątpliwość, jaka będzie relacja art. 5 ust. 3 do art. 177 § 3 Kodeksu pracy, przewidującego przedłużenie umowy do dnia porodu.</p>	
12.	<p><b>Art. 15.</b> projektu 1. Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu określonym w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3 lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od tego dnia uzupełnią te umowy o informacje, o których mowa w art. 29 § 1<sup>1</sup></p>	Narodowy Bank Polski	<p>W bardzo krótkim czasie pracodawcy zobowiązani są zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy fakt zawarcia umowy, która była zgodna z prawem w momencie jej zawierania a przed rozpoczęciem procesu nowelizacji kodeksu pracy (art. 15) – takie rygorystyczne i naznaczone presją czasu obowiązki sprawozdawcze trudno w ogóle uzasadnić ekonomicznie, a zwolniona będzie z nich i tak większość pracodawców stosujących długoterminowe umowy czasowe (bo wynikają z innych ustaw).</p>	<p>Obowiązki, które nakłada na pracodawców projektowany art. 15 ustawy, wynikają z faktu, że w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umów o pracę na czas określony oraz limitu takich umów art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w projektowanym brzmieniu będzie stosowany także do umów trwających w dniu wejścia w życie zmian. Tym samym niezbędne jest, aby także te umowy zostały uzupełnione o informacje, o których mowa w projektowanym art. 29 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Termin 3 miesięcy należy uznać za wystarczający do wypełnienia nałożonego obowiązku.</p>

<p>ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2. W przypadku umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o takiej umowie wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.</p>			
---	--	--	--