

Decyzja

Prezydium KK

nr 31/14

ws. opinii do projektu ustawy MPiPS o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia cel proponowanych zmian, mających ograniczyć nadmierne wykorzystywanie terminowych umów o pracę w Polsce. Należy zaznaczyć, że jest to realizacja postulatu NSZZ „Solidarność”, rozpatrzonej pozytywnie skargi do Komisji Europejskiej, złożonej w tej sprawie przez NSZZ „Solidarność”.

Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do proponowanych zmian *ustawy - Kodeks pracy*:

Zmianę w zakresie art. 25¹ § 1 k.p. wprowadzającą maksymalny okres, w którym może być stosowana umowa o pracę na czas określony należy uznać za korzystną. Jednak maksymalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy wynoszący 33 miesiące jest zdaniem Prezydium KK zbyt długi. Łącznie z okresem umowy o pracę na okres próbny, czas zatrudnienia pracownika na podstawie umów terminowych wynosiłby 3 lata. Zdaniem NSZZ „Solidarność” taki łączny okres nie powinien przekraczać 24 miesięcy łącznie z okresem zatrudnienia na okres próbny. Na pozytywną ocenę zasługuje, postulowany przez NSZZ „Solidarność” łączny limit liczby umów o pracę na czas określony.

Za niekorzystne należy uznać wprowadzenie otwartego katalogu umów o pracę na czas określony, do których nie będzie miała zastosowania ani zasada maksymalnego łącznego czasu zatrudnienia na czas określony, ani zasada maksymalnego limitu odnowień. Takie rozwiązanie może stać w sprzeczności z unijną dyrektywą dotyczącą zatrudnienia na czas określony, która wymaga zastosowania skutecznych metod ograniczania zatrudnienia terminowego w praktyce.

Wyłączenie stosowania art. 25¹ § 1 k.p. w sytuacji, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy oraz pozostawienie jedynie obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy

o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4 zaproponowanym w projekcie oceniamy zdecydowanie negatywnie. Przyjęcie takiego rozwiązania doprowadzić może do nieograniczonego zawierania kolejnych, następujących po sobie umów na czas określony ze względu na brak definicji „obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony”. Tak sformułowana przesłanka może być stosowana przez pracodawców w sposób bardzo szeroki, a PIP musi otrzymać tylko uzasadnienie decyzji sporządzonej przez pracodawcę, bez możliwości jego oceny i prawa odrzucenia, ponieważ będzie to czynność notyfikacyjna. Należy także zauważyć, że będzie to czynność dokonywana już po zawarciu umowy z pracownikiem, bez możliwości uchylecia jej skutków przez organ nadzoru. Dotychczasowe doświadczenia rodzą poważne obawy, że przyjęcie takiego rozwiązania zniweczy cel ustawy, czyli ograniczenie nadmiernego wykorzystywania terminowych umów o pracę. Wobec powyższych uwag należałoby wykreślić w proponowanym art. 25¹ § 4 punkt 4 oraz w art. 29 § 1¹ k.p. słowa: „lub w okolicznościach o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4”.

Proponowane brzmienie art. 25¹ § 2 k.p. stanowi dokładne powtórzenie obecnego brzmienia tego przepisu, a tym samym pozostawienie istniejącej w nim nieścisłości. Otóż ustawodawca wskazuje, że w przypadku tzw. aneksowania przyjmuje się, że przedłużenie czasu trwania dotychczasowej umowy traktowane jest jako zawarcie kolejnej umowy. Jest to rozwiązanie słuszne, jednak nieprecyzyjnie określa się moment, który uznaje się za początek obowiązywania nowej umowy. Ustawodawca wskazuje bowiem, że jest to „dzień następujący po jej (tj. dotychczasowej) rozwiązaniu”. Tymczasem w przypadku aneksowania nie mamy w rzeczywistości do czynienia z rozwiązaniem dotychczasowej umowy, gdyż aneks taki podpisuje się jeszcze w czasie jej trwania i w taki sposób, ażeby umowa ta nie przestała obowiązywać (w innym wypadku mamy do czynienia z podpisaniem nowej umowy). Tym samym literalne odczytanie art. 25¹ § 2 k.p. skutkuje tym, że przepis ten pozbawiony jest właściwie sensu. Oczywiście w takim wypadku należy posłużyć się wykładnią celowościową, aby prawidłowo zdekodować zawartą w nim normę, nie mniej jednak przy okazji prowadzonych zmian warto poprawić także ten aspekt analizowanego przepisu. Proponowane przez NSZZ „Solidarność” brzmienie: „§2. 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”.

Niepokojące jest, że projekt jako zasadę wprowadza dopuszczalność wypowiedziania umów na czas określony (dotychczas umowa o pracę na czas określony była wypowiedziana

jedynie wyjątkowo na podstawie art. 33 i 33¹ k.p.). Istotą umowy terminowej, w myśl zasady *pacta sunt servanda* jest jej realizacja przez cały okres, który strony wspólnie ustaliły. Tym samym odejście od modelu obecnie obowiązującego, w świetle którego wypowiedzenie umowy na czas określony jest wyjątkiem (oczywiście praktyka realizacji tej zasady pozostawia wiele do życzenia) budzi poważne wątpliwości. Zdaniem NSZZ „Solidarność” rozwiązaniem prawidłowym byłoby całkowite skreślenie obecnego art. 33 i 33¹ k.p. i wyłączenie możliwości wypowiedzania umów na czas określony. Z kolei w przypadku przyjęcia schematu zaproponowanego w projekcie należy podnieść, że obowiązek uzasadniania wypowiedzenia oraz konsultowania zamiaru wypowiedzenia powinien mieć również zastosowanie do umów na czas określony, ponieważ nie ma obiektywnego uzasadnienia, aby w tym zakresie pracownicy zatrudnieni na czas określony byli mniej korzystnie traktowani od osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Prezydium Komisji Krajowej zwraca uwagę, że Komisja Europejska w odpowiedzi z 11.12.2013 r. na skargę NSZZ „Solidarność” (CHAP/2012/ 2800) wskazuje, że prawodawstwo polskie niesłusznie wyklucza przyuczanie do zawodu lub stosunki pracy zawarte w ramach szczególnego publicznego lub wspieranego przez władze publiczne programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego z zakresu ochrony przed zawieraniem nadmiernej liczby następujących po sobie umów na czas określony.

Wątpliwości budzi także propozycja jednostronnego decydowania przez pracodawcę o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Pracownik powinien mieć prawo wyrażenia zgody. Takie stanowisko prezentowane jest w orzecznictwie i piśmiennictwie.

Przy okazji zmian wprowadzanych w kodeksie pracy proponuje się także zmiany o charakterze porządkującym dotyczące ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Być może zasadne byłoby ujednoczenie treści art. 13 ust. 4 tej ustawy w zakresie obowiązku pracodawcy potwierdzania w formie pisemnej warunków umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym. Przepis stanowi, że „umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej warunki zawartej umowy o pracę, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.”. Natomiast art. 29 § 2 k.p. stanowi, że pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. W naszej ocenie należałoby ujednoczyć termin na realizację obowiązku pracodawcy w zakresie potwierdzania warunków zatrudnienia pracownika.

Wreszcie na koniec trzeba zauważyć, że projekt nie uwzględnia zmian w innych przepisach szczególnych, w których również pojawia się jako podstawa zatrudnienia umowa o pracę na czas określony. Należy zauważyć, że unijna dyrektywa dotycząca zatrudnienia terminowego nie wyłącza ze swojego zakresu zastosowania sektora publicznego. W takich ustawach jak ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej i o pracownikach samorządowych zostały przewidziane umowy o pracę na czas określony i okres wypowiedzenia w tych przepisach zostały określone jednolicie (2 tygodnie). Po zmianie kodeksu pracy pozostaną szczególne regulacje, które będą mniej korzystne dla np. pracowników służby cywilnej. Ustawa o służbie cywilnej w art. 35 ust. 3 stanowi, że w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12 miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Tymczasem projekt nie uwzględnia regulacji szczególnych i przewiduje, że art. 36 § 1 k.p. będzie różnicował okresy wypowiedzenia w zależności od okresu zatrudnienia (okres 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy)”.

Gdańsk, 17 listopada 2014 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek