



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-10-27-15

Druk nr 3321
Warszawa, 10 kwietnia 2015 r.

Pan
Radosław Sikorski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

(-) Ewa Kopacz

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 25 i art. 25¹ otrzymują brzmienie:

„Art. 25. § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) 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.

Art. 25¹. § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż ten, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

§ 5. 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.”;

- 2) w art. 29 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3, lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub te okoliczności, przez zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy.”;

- 3) w art. 30 w § 1 w pkt 4 średnik zastępuje się kropką i uchyla się pkt 5;
- 4) w art. 32 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.”;

- 5) uchyla się art. 33 i art. 33¹;

- 6) w art. 36 w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:
„Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:”;
- 7) w art. 36¹ § 1 otrzymuje brzmienie:
„§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.”;
- 8) po art. 36¹ dodaje się art. 36² w brzmieniu:
„Art. 36². 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.”;
- 9) w art. 41¹ uchyla się § 2;
- 10) w art. 50 § 3 otrzymuje brzmienie:
„§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”;
- 11) w art. 55 § 1¹ otrzymuje brzmienie:
„§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”;
- 12) art. 58 i art. 59 otrzymują brzmienie:
„Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na

czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Art. 59. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.”;

13) w art. 61² § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”;

14) w art. 63² § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”;

15) w art. 97 § 1¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 1¹. 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.”;

16) w art. 177 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.”;

17) w art. 281 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.²⁾) art. 63¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 63¹. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2015 r. poz. 144) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 118 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega jednakże rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.”;

2) w art. 118a ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (urzędnika) oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy albo likwidacji stanowiska pracy, a także w przypadkach określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192). W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić na ogólnych zasadach.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 269 oraz z 2014 r. poz. 1199) w art. 47¹ ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Zatrudnienie:

- 1) pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów,
- 2) doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione w pkt 1

– następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe. Do umów o pracę zawartych z tymi

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 293, 379, 435, 567, 616, 945, 1091, 1161, 1296, 1585, 1626, 1741 i 1924 oraz z 2015 r. poz. 2, 4 i 218.

osobami nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane za wypowiedzeniem.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) w art. 30 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy została przedłużona do dnia porodu – przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 5 uchyla się ust. 7;
- 2) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Przepisy art. 5 ust. 3–6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.”.

Art. 7. W ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225 i Nr 205, poz. 1211) w art. 18 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej;”.

Art. 8. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.³⁾) wprowadza się następujące zmiany:

³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2007 r. Nr 89, poz. 589 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33 i Nr 221, poz. 1737.

1) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Art. 7. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.”;

2) w art. 13:

a) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:”;

b) w ust. 2 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:”;

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. 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.”;

3) art. 21 otrzymuje brzmienie:

„Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy.”.

Art. 9. W ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1027 i 1198) w art. 34 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.”.

Art. 10. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.⁴⁾) w art. 10 w ust. 1 pkt 11 otrzymuje brzmienie:

„11) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2012 r. poz. 769 i 1544, z 2014 r. poz. 598 i 768 oraz z 2015 r. poz. 277.

pracy oraz o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony;”.

Art. 11. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 i 1199 oraz z 2015 r. poz. 211) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 34 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1, następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub czas określony, zawieranej w dniu następnym po dniu upływu okresu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej.”;

2) w art. 35 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12 miesięcy.”.

Art. 12. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202) w art. 16 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, w jednostkach, o których mowa w art. 2, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy.”.

Art. 13. Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 14. 1. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

2. Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

3. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej

ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

4. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

5. Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

6. Przepisu ust. 4 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.

Art. 15. 1. Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu określonym w art. 25¹ § 4 pkt 1–3 lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 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 § 1¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. W przypadku umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 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.

Art. 16. Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 17. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 18. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Projektowane niniejszą ustawą zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662) zmierzają do ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony.

Obecnie umowy o pracę na czas określony są zawierane niejednokrotnie na długie okresy bez obiektywnego uzasadnienia. Tymczasem celem umowy o pracę na czas określony nie jest długotrwałe (wieloletnie) zatrudnianie pracowników. Do tego celu służy umowa o pracę na czas nieokreślony, co potwierdza także orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Przykładowo w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 października 2007 r. (sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317) Sąd Najwyższy stwierdził, że „typem podstawowym, standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy (...) z 28 czerwca 1999 r., Nr 99/70/WE”. Także w uzasadnieniu uchwały z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97, OSNP 1998/19/558) Sąd Najwyższy stwierdził, że „standardem prawa pracy jest (...) zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Takie rozumienie funkcji terminowej umowy o pracę nie było nigdy kwestionowane w literaturze prawa pracy i znalazło też wyraźne oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.”.

Powyższe twierdzenie, że przy zatrudnianiu pracowników regułą powinno stanowić zatrudnianie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, znajduje wyraz także w prawie Unii Europejskiej. Zgodnie z postanowieniami preambuły do dyrektywy 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) umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników.

Prace nad zmianą przepisów Kodeksu pracy w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę podyktowane są także wszczęciem przez Komisję

Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu z wymogami dyrektywy 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) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999, str. 43; Polskie wydanie specjalne: rozdz. 5, t. 3, str. 368) – wezwanie do usunięcia uchybienia nr 2013/4161 (pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.), a także orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE – w szczególności wyrok z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 *Nierodzik (pytanie Sądu Rejonowego w Białymstoku)*. W sprawie C-38/13 Trybunał uznał, co do zasady, za sprzeczne z dyrektywą kodeksowe rozwiązania dotyczące wypowiedzania umów na czas określony. Trybunał stwierdził, iż *klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu (...), które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach*. Odnośnie do istnienia obiektywnych warunków różnicowania równego traktowania Trybunał wskazał w uzasadnieniu, iż *odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia*.

Zarzuty Komisji Europejskiej w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczą trzech obszarów:

1. *Krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia.*
2. *Okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki.*

3. Pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów.

Pierwszy zarzut Komisji znalazł potwierdzenie w wyżej opisanym wyroku TSUE C-38/13. Drugi zarzut również znajduje oparcie we wcześniejszym orzecznictwie TSUE. W sprawie C-212/04 *Adeneler* TSUE uznał, iż wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona obowiązywaniu takiej regulacji krajowej jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym, w świetle której za „kolejne” w rozumieniu tej klauzuli uważane są wyłącznie umowy o pracę i stosunki pracy na czas określony, między którymi nie upłynął okres przekraczający 20 dni roboczych.

Odnosnie do „zadań realizowanych cyklicznie” Komisja stawia zarzut, iż takie sformułowanie umożliwia zatrudnienie na podstawie kolejnych umów na czas określony nawet w przypadku, gdy nie istnieje ku temu obiektywna podstawa. Bez dalszego sprecyzowania i dodatkowych zabezpieczeń mechanizm ten daje zbyt wiele możliwości zawierania nadmiernej liczby kolejnych umów pod pozorem wykonywania zadań realizowanych cyklicznie i pozostawia w ten sposób pracowników zatrudnionych na czas określony bez ochrony. Mechanizm ten nie zapewnia zatem skutecznej ochrony przed zawieraniem nadmiernej liczby następujących po sobie umów na czas określony.

Ponadto należy mieć na uwadze, iż w Zaleceniu Rady UE dla Polski na lata 2014–2015 (country specific recommendations – CSR) utrzymano działanie wymienione w Zaleceniu Rady UE na lata 2013–2014, polegające na zwalczaniu segmentacji rynku pracy m.in. przez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia.

Niezależnie od powyższego Komitet Niezależnych Ekspertów (organ kontrolny Rady Europy) wydał negatywną konkluzję dotyczącą art. 4 § 4 Europejskiej Karty Społecznej (prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy) w zakresie, w jakim art. 33 Kodeksu pracy przewiduje możliwość stosowania dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umów na czas określony, zawartych na ponad 6 miesięcy.

Główne zmiany o charakterze systemowym wprowadzane przedmiotową nowelizacją dokonywane są w obszarze:

- 1) rodzajów umów o pracę;
- 2) przesłanek zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny;
- 3) zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony;

- 4) dopuszczalności i okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony;
- 5) zwalniania pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Obecny stan prawny

1) Rodzaje umów o pracę

W obecnym stanie prawnym z art. 25 Kodeksu pracy wynika, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Przewiduje się zatem cztery rodzaje umów o pracę, przy czym wskazuje się, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta także w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

2) Przesłanki zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny

W zakresie umów o pracę z przepisów art. 25 Kodeksu pracy wynika jedynie, że umowa o pracę na okres próbny może poprzedzać każdą z pozostałych umów o pracę i że okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy.

Natomiast z orzecznictwa sądowego wynika, że kilkakrotne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli wiąże się z zatrudnieniem na innym stanowisku lub przy innych czynnościach i nie zmierza w oczywisty sposób do obejścia przepisów, np. art. 25¹ k.p. Jeżeli jednak przedmiotem kolejnej umowy na okres próbny są czynności wykonywane już w czasie trwania pierwszej umowy na okres próbny, charakter pracy jest podobny, a jedynie różny jest np. zakres odpowiedzialności, to umowa taka ma na celu obejście art. 25¹ k.p. i jest ona w rzeczywistości umową na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99, OSNAP 2000/24/890).

3) Zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony

Obecnie przepisy Kodeksu pracy dopuszczają zawarcie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony; trzecia kolejna umowa między tymi samymi stronami stosunku pracy musi już być bezterminową umową o pracę. Z art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy wynika bowiem, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa

między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Przy czym 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 jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1 (art. 25¹ § 2 Kodeksu pracy).

Przepis limitujący liczbę kolejnych umów o pracę na czas określony nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy).

Obecna regulacja oceniana jest jako mało skuteczna w realizacji jej celu, tj. ograniczania zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Każda z dwóch kolejnych umów na czas określony może być bowiem zawarta na długi okres (wieloletni), a ponadto miesięczny okres przerwy pomiędzy kolejnymi umowami jest zbyt krótki i często wypełniany powierzeniem pracownikowi wykonywania tej samej lub bardzo podobnej pracy np. na podstawie umowy zlecenia albo umowy o dzieło. Kodeks pracy nie ogranicza bowiem wprost okresu, na jaki można zawrzeć umowę o pracę na czas określony; wynika to jednak z orzecznictwa sądowego. W wyroku z dnia 7 września 2005 r. (sygn. akt II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207) Sąd Najwyższy orzekł, że Kodeks pracy nie limituje wprost okresu, na jaki umowa może zostać zawarta. Jednakże zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego. Natomiast w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (sygn. akt II PK 186/08, LEX nr 512994) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej (w rozstrzyganej sprawie 5-letniej) po to, aby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego.

4) Dopuszczalność i okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony

Przepisy określają przypadki, w jakich dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Umowa taka może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem, jeżeli została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy i strony w umowie

przewidziały dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania takiej umowy (art. 33 Kodeksu pracy).

Ponadto umowa ta może zostać rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 2 Kodeksu pracy), a także w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego i indywidualnego zwolnienia [(art. 5 ust. 7 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192)].

Natomiast jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastąpienia nieobecnego pracownika w pracy, to może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron, a okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze (art. 33¹ Kodeksu pracy).

5) Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (z wyjątkiem art. 70 § 2 Kodeksu pracy, dotyczącego pracowników zatrudnionych na podstawie powołania). Mimo tego instytucja ta jest stosowana w praktyce przez pracodawców, co zresztą znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym. Z orzecznictwa tego wynika, że niejednokrotnie stosowanie tej instytucji ma obiektywne uzasadnienie, nie jest ona też sprzeczna z zasadami prawa pracy, jednakże brak regulacji prawnych w tym zakresie powoduje wątpliwości, czy jej stosowanie jest zgodne z obowiązującym prawem, a zwłaszcza, czy dopuszczalne jest jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, tj. bez konieczności uzyskania zgody pracownika.

Proponowane zmiany

Główne zmiany wprowadzane niniejszą nowelizacją to:

- 1) ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech – w miejsce obecnych czterech;
- 2) dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny;
- 3) zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez wprowadzenie bardziej skutecznego sposobu limitowania tych umów;
- 4) uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony;
- 5) umożliwienie pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Ad 1. Ograniczenie rodzajów umów o pracę

Projekt przewiduje rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Oznacza to, że w Kodeksie pracy utrzymane zostaną trzy rodzaje umów o pracę: umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na czas określony (projektowana zmiana art. 25 § 1 Kodeksu pracy), a także umowa o pracę na okres próbny (projektowana zmiana art. 25 § 2 i dodanie § 3 w art. 25 Kodeksu pracy). Utrzymywanie umowy na czas wykonania określonej pracy jako odrębnego rodzaju umowy nie wydaje się uzasadnione. Taka umowa rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta, a wcześniej nie może zostać wypowiedziana, i w praktyce jest bardzo rzadko stosowana. Ponadto budzi wątpliwości, w przypadku jakich prac dopuszczalne jest zawieranie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, a w jakich właściwe byłoby zawarcie umowy o pracę na czas określony, np. wątpliwości budzi w orzecznictwie kwalifikacja umowy z prezesem zarządu spółki. W orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2007 r. (sygn. akt I PK 213/06, OSNP 2008/5-6/63) Sąd Najwyższy, nie przychylając się do stanowiska Sądu Okręgowego, stwierdził, że „umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy”. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że „zawarta przez powoda umowa wyraźnie odnosi czas jej trwania do czasu pełnienia funkcji prezesa zarządu, a nie do okresu trwania kadencji zarządu. (...) należy uznać, że doszło do zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy. W odróżnieniu do umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego) umowy tego rodzaju zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym.”.

W praktyce w celu wykonania wszystkich rodzajów prac możliwe jest zatrudnienie pracownika na podstawie jednego z trzech pozostałych rodzajów umów o pracę.

Pozostawienie dotychczasowych regulacji dotyczących umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy może budzić uzasadnione wątpliwości w świetle zgodności z prawem unijnym, np. brak ograniczenia wielokrotnego zawierania tych umów.

Nadal natomiast możliwe będzie zawieranie umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa, tj. gdy zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca wciąż będzie mógł w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmującej czas tej nieobecności.

Ad 2. Dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny

Proponuje się wyraźne określenie w przepisach Kodeksu pracy celu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny (projektowana zmiana art. 25 § 2 Kodeksu pracy). W obecnym stanie prawnym o celu tego rodzaju umowy można wnioskować tylko z jej nazwy.

Przewiduje się, że umowa o pracę na okres próbny będzie mogła być zawarta w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Co do zasady pracodawca będzie mógł zatrudnić pracownika na okres próbny tylko raz. Jednakże jest uzasadnione, aby w pewnych przypadkach tego rodzaju umowa mogła być ponownie zawarta z pracownikiem (dodanie § 3 w art. 25 Kodeksu pracy). Proponuje się więc, aby ponowne zawarcie umowy na okres próbny z pracownikiem było możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy. Taka regulacja jest spójna z dotychczasowym orzecznictwem sądowym dotyczącym tej umowy. Przykładowo w wyroku z dnia 4 września 2013 r. (sygn. akt I PK 358/12, OSNP 2014/5/70) Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że „umowa na okres próbny jest zawierana w przypadkach, gdy jedna albo obie strony przed podjęciem decyzji o nawiązaniu stosunku pracy pragną poznać warunki przyszłego wykonywania wzajemnych praw i obowiązków w miejscu pracy. Zawarcie takiej umowy jest pozostawione swobodzie stron. Kodeks pracy w art. 25 § 2 zastrzega tylko, że umowa na okres próbny może jedynie poprzedzać zawarcie umowy definitywnej (na czas nieokreślony bądź na czas określony lub wykonania określonej pracy), a okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy. Umowa o pracę na okres próbny ma służyć weryfikacji przez strony umowy o pracę dokonanego wzajemnie wyboru. Ze strony pracodawcy ma to być stwierdzenie przydatności zatrudnionej osoby do pracy na danym stanowisku („wypróbowanie kogoś”), ze strony pracownika ocena warunków, rodzaju pracy, a w przełożeniu praktycznym również weryfikacja odpowiedności i godziwości ustalonego wynagrodzenia za pracę w stosunku do nałożonych na pracownika obowiązków i koniecznego nakładu pracy („sprawdzenie wartości, jakości” warunków oferowanej pracy).”.

Ponadto proponuje się, aby ponowne zawarcie umowy na okres próbny było dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy – jednak w takim przypadku po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż

jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny po co najmniej 3-letniej przerwie w zatrudnieniu u pracodawcy.

Skoro bowiem celem tej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju, to zasadne jest ponowne wypróbowanie pracownika, jeżeli ubiega się on o zatrudnienie do innej pracy albo też ubiega się wprawdzie o zatrudnienie do takiej samej pracy, jednak po dłuższej przerwie w zatrudnieniu u danego pracodawcy.

Ad 3. Zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony

Proponuje się dokonanie zmiany art. 25¹ Kodeksu pracy w celu wprowadzenia skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. W nowym art. 25¹ przewiduje się określenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony oraz określa się liczbę tych umów, które mogą być zawarte w ramach tego limitu.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech.

Należy wyjaśnić, że dyrektywa 99/70/WE nie określa maksymalnego czasu trwania kolejnych umów na czas określony. Państwa członkowskie stosują różne okresy. Stosowane są okresy 2–3-letnie (np. Czechy, Niemcy, Słowacja, Szwecja), ale występują także okresy 18 miesięcy (Francja), czy 4 lat (Wielka Brytania) oraz 5 lat (Węgry). Przyjęty w projekcie okres 33 miesięcy jest rozwiązaniem kompromisowym między oczekiwaniami reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych związków zawodowych, które postulowały, aby dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy (takich umów) wynosił 18 miesięcy, a oczekiwaniami organizacji pracodawców, aby wynosił on 48 miesięcy. Tym samym, uwzględniając, że dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny będzie wynosił 3 miesiące, możliwe będzie zatrudnianie pracowników na podstawie terminowych umów o pracę łącznie przez okres co do zasady 36 miesięcy, tj. 3 lat.

Proponuje się także określenie skutków przekroczenia okresu 33 miesięcy oraz przekroczenia dopuszczalnej liczby umów. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony przekraczałby 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczyłaby

trzy, to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik byłby traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważane będzie za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu tych przepisów.

Powyższe limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W takich przypadkach konieczne będzie określenie w umowie o pracę tego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy (dodawany § 1¹ w art. 29 Kodeksu pracy).

Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (dodawany § 5 w art. 25¹ Kodeksu pracy). Przyczyna ta jest bowiem znana tylko stronom umowy i w pierwszej kolejności podlega ich subiektywnej ocenie (w razie kontroli – także ocenie organu kontrolnego, a w razie sporu – ocenie sądu pracy w ramach postępowania sądowego). Niedochowanie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (dodawany pkt 1a w art. 281 Kodeksu pracy).

Natomiast nie proponuje się nałożyć na pracodawcę takiego obowiązku w przypadku zawarcia umowy na czas określony w pozostałych celach wskazanych w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy; cele te bowiem są określone wprost w ustawie.

Dla zapewnienia ochrony także w przypadku trwających w dniu wejścia w życie ustawy umów o pracę zawartych na czas określony w celu lub w okolicznościach określonych wyżej,

na strony zostanie nałożony obowiązek ich uzupełnienia o te informacje w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Ponadto na pracodawcę zostanie nałożony obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu (przed dniem wejścia w życie ustawy) umowy o pracę z powodu obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia – w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy. Także to zawiadomienie będzie mogło być dokonane w formie pisemnej lub elektronicznej (art. 15 projektowanej ustawy).

Dodatkowo proponuje się, aby inspektorzy pracy byli uprawnieni do wytaczania powództw na rzecz obywateli (a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w każdym jego stadium) w sprawach o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy, została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony [projektowana zmiana art. 63¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.) oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.)].

Tak jak obecnie, umowy o pracę na okres próbny będą wyłączone z zakresu stosowania art. 25¹ Kodeksu pracy. Umowy na okres próbny są objęte przepisami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Jednakże podkreślenia wymaga, iż zgodnie z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości UE klauzula 5 ust. 1 Porozumienia ramowego ma na celu „zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony” (sprawa C-144/04 *Mangold*, sprawa C-378/07 *Angelidaki*), a tym samym nie musi dotyczyć pierwszej umowy terminowej.

Umowa na okres próbny jest, co do zasady, pierwszą umową terminową. Jednocześnie jej szczególny charakter wyznaczający cel, jakiemu służy, tj. m.in. sprawdzenie kwalifikacji i umiejętności pracownika, przydatności na zajmowanym stanowisku, praktyczne przygotowywanie go do objęcia określonego stanowiska pracy, uzasadnia wyłączenie tego rodzaju umowy z limitu maksymalnego czasu trwania umów na czas określony. Ze względu na jej bezpośredni cel – „wypróbowanie pracownika” – umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się po zakończeniu okresu próbnego.

Ad 4. Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy

Przewiduje się, że zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony będą mogły być wypowiedziane zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika z zachowaniem ustawowo określonego okresu wypowiedzenia, którego długość w obu przypadkach będzie taka sama i będzie zależała od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (projektowana zmiana art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Proponuje się przyjąć następujące okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony:

- a) 2 tygodnie – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- b) 1 miesiąc – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- c) 3 miesiące – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.

Powyższe okresy wypowiedzenia będą obowiązywały także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (projektowane uchylenie art. 33¹ Kodeksu pracy). Należy przy tym podkreślić, że okres wypowiedzenia przy takiej umowie ma zastosowanie, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę pracownikowi – zastępcy. Nie jest natomiast konieczne wypowiedzenie takiej umowy, gdy do pracy powraca zastępowany pracownik – wówczas bowiem umowa o pracę na czas określony zawarta w celu zastępstwa rozwiązuje się z dniem poprzedzającym dzień powrotu zastępowanego pracownika. Wynika to z samej istoty tej umowy.

Ad 5. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Przewiduje się przyznanie pracodawcy możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju. Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny. Zwolnienie to mogłoby dotyczyć całego okresu wypowiedzenia lub jego części, stosownie do potrzeb pracodawcy (w tym drugim przypadku zwolnienie mogłoby obejmować okres od dnia zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia). W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia (projektowany nowy art. 36² Kodeksu pracy).

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. z 2014 r. poz. 1111, z późn. zm.) w okresie wypowiedzenia członek korpusu służby cywilnej może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pozostałe zmiany w Kodeksie pracy

Powyższym zmianom towarzyszą inne zmiany bezpośrednio z nimi związane przedstawione poniżej:

- 1) proponowane zmiany w art. 30 § 1, art. 50 § 3, art. 55 § 1¹, art. 58, art. 59, art. 61² § 1, art. 63² § 2, art. 97 § 1¹ oraz w art. 177 § 3 Kodeksu pracy wynikają z rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy (obecnie wszystkie te przepisy odnoszą się do tej umowy o pracę) i polegają na usunięciu tego rodzaju umowy z wymienionych przepisów. Ponadto konieczne są zmiany w art. 55 § 1¹, art. 61² § 1 i art. 63² § 2 Kodeksu pracy w związku z wprowadzeniem zróżnicowania długości okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony i uzależnieniu go od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zatem w razie rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Natomiast w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy, odszkodowanie będzie uzależnione od okresu wypowiedzenia umowy. Dotychczas odszkodowania te przysługiwały za okres 2 tygodni, tj. za okres odpowiadający długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony;
- 2) proponowana zmiana brzmienia art. 32 § 1 Kodeksu pracy jest skutkiem przyjęcia rozwiązania polegającego na tym, że także umowa o pracę na czas określony będzie mogła być wypowiedziana z mocy prawa – tym samym możliwość wypowiedzenia umów o pracę będzie dotyczyła każdego rodzaju umowy;
- 3) proponowane uchylenie art. 33 i art. 33¹ Kodeksu pracy wynika z odmiennego uregulowania kwestii wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony oraz z rezygnacji ze szczególnego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 4) proponowana zmiana w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy ma na celu umożliwienie skrócenia przez pracodawcę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia najwyżej do jednego miesiąca

w sytuacjach opisanych w tym przepisie (upadłość, likwidacja, inne przyczyny niedotyczące pracowników), także w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony;

- 5) proponowana zmiana brzmienia art. 41¹ Kodeksu pracy – polegająca na rezygnacji z treści obecnego § 2 tego artykułu – jest konsekwencją przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa, oraz wyeliminowania z systemu umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Zmiany w ustawach innych niż Kodeks pracy

Zmiany w ustawach:

- 1) z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2015 r. poz. 144) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tych przepisów tej ustawy, które powołują ten rodzaj umowy;
- 2) z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 269, z późn. zm.) – są konsekwencją przyjęcia rozwiązania, że okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Ponadto proponuje się przyjęcie rozwiązania, że do pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów, a także doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione wcześniej, nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy ze względu na charakter ich pracy;
- 3) z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tego przepisu tej ustawy, który powołuje ten rodzaj umowy;
- 4) z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa;
- 5) z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 r. poz. 43, z późn. zm.) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas

wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tego przepisu tej ustawy, który powołuje ten rodzaj umowy;

- 6) z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.) – są skutkiem wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tych przepisów tej ustawy, które powołują ten rodzaj umowy bądź które odwołują się do tego rodzaju umowy;
- 7) z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. 2014 r. poz. 1027, z późn. zm.) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tego przepisu tej ustawy, który powołuje ten rodzaj umowy;
- 8) z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111, z późn. zm.) – są konsekwencją wprowadzenia do Kodeksu pracy limitu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (umów o pracę na czas określony), a także przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa, a okres jej wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy;
- 9) z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2014 r. poz. 1202) – są konsekwencją przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa, a okres jej wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego oraz w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy zostały omówione wyżej (na str. 10 i 11).

Przepisy przejściowe

Ze względu na charakter projektowanych zmian konieczne jest zamieszczenie w projektowanej ustawie przepisów przejściowych. W tym zakresie przewiduje się, że:

- 1) do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy;
- 2) do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy, jeżeli przed tym dniem umowy te zostały wypowiedziane;
- 3) do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia

w życie ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia będzie się stosować dotychczasowe przepisy;

- 4) przy wypowiedaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować okresy wypowiedzenia, o których mowa w projektowanym art. 36 § 1 Kodeksu pracy;
- 5) do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować nowe przepisy w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umowy (umów) na czas określony oraz dopuszczalnej liczby takich umów. Do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczany będzie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy. Jeżeli dopuszczalny 33-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) na czas określony, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, zostanie przekroczony – umowa będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie ustawy będzie także traktowana jako pierwsza z dopuszczalnego limitu trzech takich umów albo jako druga umowa, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu. Jednakże nie będzie to stosowane do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypadać będzie po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiąże się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Ponadto umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu, będzie uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie ustawy lub w dniu jej wejścia w życie;
- 6) przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które będą wypowiedzane począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, nie będą uwzględniane okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy (oznacza to, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony zawieranych począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, będą uwzględniane także okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy);

7) do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy (np. w zakresie roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Ze względu na konieczność uwzględnienia zasad określoności przepisów prawa, ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz ochrony praw słuszenie nabytych, wynikających z art. 2 Konstytucji RP, w związku z nowymi regulacjami niezbędne jest bowiem zachowanie odpowiednio długiego *vacatio legis*.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad tym projektem.

Projektowana ustawa została także udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979), oraz zamieszczona na stronie <http://www.konsultacje.gov.pl> Rządowego portalu konsultacji publicznych.

Ponadto projekt został skierowany do Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	Data sporządzenia 30.03.2015 r.
Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Źródło Prawo UE (dyrektywa)
Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pan Radosław Mleczko – Podsekretarz Stanu w MPiPS	Nr w wykazie prac UC 136
Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MPiPS, tel. (22) 66 11 553 Pani Agnieszka Wołoszyn – Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w MPiPS, tel. (22) 66 11 553	

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw rozwiązuje następujące kwestie:

- 1) nieuprawnione wykorzystywanie przez pracodawców terminowych umów o pracę, w szczególności umów o pracę na czas określony – zamiast zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony,
- 2) nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony w zakresie okresów wypowiedzenia umowy o pracę.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt przewiduje przede wszystkim zmiany przepisów Kodeksu pracy polegające na:

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

W efekcie oczekuje się ograniczenia nieuprawnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, w sytuacji gdy powinny być zawierane umowy o pracę na czas nieokreślony, zwiększenie adekwatności zawieranych umów do faktycznych relacji między pracodawcą i pracownikiem.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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).

Odniesienie do klauzuli nr 5 – zapobieganie nadużyciom w stosowaniu kolejnych umów na czas określony.

Niemcy – zasadą jest wymóg istnienia obiektywnych przyczyn w celu zawarcia umowy na czas określony, które są określone w ustawie. Jednakże pierwsza umowa o pracę na czas określony może być zawarta bez obiektywnego powodu na okres maksymalnie dwóch lat (wyjątkowo do 4 lat – w okresie pierwszych czterech lat funkcjonowania firmy, dalsze wyjątki dotyczą pracowników powyżej 52. roku życia). W okresie tych dwóch lat umowa o pracę na czas określony może być ponownie zawarta najwyżej trzy razy. Zawieranie umów o pracę na czas określony bez obiektywnej przyczyny nie jest dozwolone, w przypadku gdy pracownik pozostawał już w stosunku pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą. Układ zbiorowy może modyfikować maksymalną długość umowy.

Francja – w celu zawarcia pierwszej i kolejnej umowy na czas określony wymagane są obiektywne przesłanki. Obowiązuje zamknięta lista przesłanek. We Francji umowa na czas określony nie może mieć na celu wykonywania pracy, która uznawana jest za stałą i normalną pracę w przedsiębiorstwie. W przypadku odnowienia, umowa na czas określony nie

FGŚP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NFZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldo ogółem	21,55	22,68	24,01	25,32	26,72	28,10	29,46	30,87	32,27	33,69	35,15	309,82
budżet państwa	1,07	1,17	1,28	1,40	1,52	1,64	1,76	1,88	2,00	2,12	2,25	18,08
JST	1,12	1,23	1,35	1,47	1,59	1,72	1,84	1,97	2,10	2,22	2,36	18,97
FGŚP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07	0,07	0,07	0,66
FP	1,15	1,21	1,27	1,34	1,41	1,47	1,54	1,61	1,68	1,75	1,82	16,24
NFZ	3,15	3,30	3,47	3,65	3,84	4,02	4,20	4,39	4,58	4,77	4,97	44,34
FUS	15,00	15,73	16,57	17,41	18,31	19,19	20,06	20,95	21,85	22,76	23,69	211,52
(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł] – 67% wynagrodzenia przeciętnego											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	33,56	35,39	37,50	39,50	41,62	35,67	37,36	39,02	40,06	41,11	42,19	423,0
budżet państwa	2,11	2,27	2,45	2,62	2,81	-0,94	-0,95	-0,96	-0,98	-1,00	-1,02	6,4
JST	2,21	2,38	2,57	2,75	2,94	-0,98	-0,99	-1,00	-1,02	-1,05	-1,07	6,7
FGŚP	0,07	0,07	0,08	0,08	0,09	0,09	0,10	0,10	0,10	0,11	0,11	1,0
FP	1,74	1,83	1,93	2,03	2,14	2,24	2,34	2,45	2,55	2,66	2,76	24,7
NFZ	4,75	5,00	5,28	5,55	5,83	6,11	6,39	6,68	6,98	7,30	7,62	67,5
FUS	22,67	23,84	25,18	26,46	27,82	29,15	30,48	31,76	32,42	33,10	33,78	316,7
Wydatki ogółem	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
budżet państwa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FGŚP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NFZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldo ogółem	33,56	35,39	37,50	39,50	41,62	35,67	37,36	39,02	40,06	41,11	42,19	423,00
budżet państwa	2,11	2,27	2,45	2,62	2,81	-0,94	-0,95	-0,96	-0,98	-1,00	-1,02	6,42
JST	2,21	2,38	2,57	2,75	2,94	-0,98	-0,99	-1,00	-1,02	-1,05	-1,07	6,74
FGŚP	0,07	0,07	0,08	0,08	0,09	0,09	0,10	0,10	0,10	0,11	0,11	1,01
FP	1,74	1,83	1,93	2,03	2,14	2,24	2,34	2,45	2,55	2,66	2,76	24,67

NFZ	4,75	5,00	5,28	5,55	5,83	6,11	6,39	6,68	6,98	7,30	7,62	67,48
FUS	22,67	23,84	25,18	26,46	27,82	29,15	30,48	31,76	32,42	33,10	33,78	316,67
Źródła finansowania												
<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p> <p>Wpływy do budżetu państwa zostały obliczone w oparciu o <i>Wytoczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw (czerwiec 2014)</i>.</p> <p>Liczbę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, których umowa zostaje rozwiązana, oszacowano na podstawie struktury osób zatrudnionych na czas określony w zależności od okresu, na jaki jest zawarta umowa (BAEL). Następnie przełożono procentowe udziały ww. osób na liczbę osób rejestrujących się w urzędach pracy z powodu rozwiązania umowy o pracę (CeSAR).</p> <p>W obliczeniach wzięto pod uwagę dwa prognozowane możliwe scenariusze – 1) osoby są zatrudnione za płacę minimalną (niższa wartość) lub 2) osoby są zatrudnione za 67% średniej płacy (wyższa wartość). Przy obliczaniu wpływów do budżetu państwa oszacowano efekt netto wprowadzanych zmian, tj. konieczność wypłaty przez pracodawców dodatkowego wynagrodzenia w związku z wydłużeniem okresu wypowiedzenia. Od wysokości tego wynagrodzenia zostały obliczone wpływy z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatku PIT. Wpływ do JST to wartość 51,19% z PIT.</p>												

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki – wynagrodzenie minimalne

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2014 r.)	duże przedsiębiorstwa	-17,9	-18,8	-19,8	-20,8	-22,9	-28,3	-252,4
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-38,9	-40,8	-43,0	-45,1	-49,7	-61,4	-548,1
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	47,0	49,3	52,0	54,6	60,1	74,3	663,1

Skutki – 67% wynagrodzenia przeciętnego

W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2014 r.)	duże przedsiębiorstwa	-27,1	-28,5	-30,1	-31,6	-34,8	-42,5	-382,5
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-58,7	-61,8	-65,3	-68,6	-75,6	-92,4	-830,6
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	71,1	74,7	78,9	82,9	91,4	112,8	1006,9

W ujęciu niepieniężnym	przedsiębiorstwa	<p>Wpływ projektowanych zmian na sytuację przedsiębiorstw może mieć charakter wielowymiarowy, ale przede wszystkim zależy od indywidualnych decyzji samych przedsiębiorców.</p> <p>Z jednej strony wprowadzenie zależnych od stażu pracy okresów wypowiedzeń umów na czas określony oraz zrównanie ich z umowami na czas nieokreślony może spowodować zwiększenie kosztów rozwiązywania umów terminowych z pracownikami, przy założeniu, że pracownicy, <u>z którymi pracodawca rozwiązuje umowę, przestają świadczyć pracę od pierwszego dnia okresu wypowiedzenia</u>, np. w związku ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. Trudno jednak zakładać, że wszystkie osoby, którym wypowiedziano umowę o pracę, znajdą się w takiej sytuacji, stąd też trzeba założyć, że jedynie część pracowników w okresie wypowiedzenia nie będzie świadczyć pracy na rzecz pracodawcy. Dlatego też dodatkowe koszty (straty) po stronie pracodawców będą proporcjonalnie mniejsze, jednakże oszacowanie ich wysokości jest utrudnione w związku z brakiem informacji dotyczących produktywności pracowników w okresie wypowiedzenia oraz skali świadczenia pracy w tym okresie, tj. liczby dni świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.</p>
------------------------	------------------	---

		<p>W związku z kumulacją stażu pracy u danego pracodawcy i związanego z nim odpowiednio dłuższego okresu wypowiedzenia, pracodawcy mogą wstrzymywać się z wypowiedzeniem umowy na czas określony, zaś umowy będą rozwiązywały się z upływem terminu, na który zostały zawarte. Pozwoli to uniknąć stosowania relatywnie długich okresów wypowiedzenia w przypadku krótkich umów czasowych. Kolejną możliwą zmianą jest zmiana struktury zatrudnienia, która charakteryzować się będzie rosnącą liczbą umów bezterminowych. Pracodawcy będą skłonni rzadziej podpisywać umowę na czas określony na kilkuletni okres, gdyż taka umowa będzie charakteryzowała się takim samym okresem ochrony jak umowa na czas nieokreślony, a tym samym taką samą elastycznością jak umowa na czas nieokreślony, oraz będzie przekształcała się, po upływie określonego w projekcie ustawy okresu, w umowę na czas nieokreślony. Każdorazowo będzie to indywidualna decyzja pracodawców uwzględniająca sytuację w przedsiębiorstwie.</p>
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p>Wszystkie wymienione powyżej możliwe straty/koszty dla pracodawców będą jednocześnie korzyściami dla budżetów gospodarstw domowych.</p>
	rynek pracy	<p>Konsekwencjami występowania dualizmu na rynku pracy, które głównie dotyczą pracowników, są przede wszystkim:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mniejsze szanse stabilizacji zawodowej – według danych EU-SILC, mniej niż 30% Polaków zatrudnionych czasowo po roku uzyskało stałe zatrudnienie, a niecałe 50% osób w wieku 18–29 lat uzyskało je po trzech latach. Diagnoza Społeczna 2013 wskazuje, że osoby pracujące na czas określony w 2011 r. miały dwa lata później prawie trzykrotnie wyższe ryzyko bezrobocia niż osoby pracujące w 2011 r. na czas nieokreślony (9,2% względem 2,8%) oraz ponad dwukrotnie mniejsze szanse na umowę na czas nieokreślony (36% względem 79%), - gorsze perspektywy rozwoju zawodowego – pracodawcy zatrudniający osoby na czas określony, a niejednokrotnie traktujący je w zastępstwie umów na okres próby, minimalizują koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji swoich pracowników. W 2013 r. spośród osób, które zostały skierowane na szkolenia z inicjatywy pracodawcy, zaledwie 20% osób stanowiły osoby z umową o określonym terminie jej zakończenia. <p>W związku z proponowanymi rozwiązaniami, które powinny przyczynić się do ograniczenia stosowania umów na czas określony, powinno nastąpić zmniejszenie ryzyka utraty pracy, przy jednoczesnym wzroście umiejętności i kwalifikacji osób pracujących.</p> <p>Jedną z miar określającą stopień elastyczności lub sztywności prawnej ochrony zatrudnienia jest indeks EPL (<i>Employment Protection Index</i>) opracowany przez OECD.</p> <p>Indeks ten uwzględnia oba wymiary elastyczności prawa pracy, czyli stopień regulacji stosunku pracy oraz różnorodność jego form. Porównuje on stopień usztywnienia ustawodawstwa chroniącego zatrudnienie i obejmuje analizę:</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedur i kosztów ponoszonych przy zwolnieniach pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, - procedur stosowanych przy zatrudnianiu pracowników na czas określony lub na podstawie umów tymczasowych, - specyficznych wymogów związanych ze zwolnieniami grupowymi. <p>Wartości indeksu z 2013 r. wskazują, że Polska charakteryzuje się przeciętnie wysokim stopniem ochrony przed zwolnieniami pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony, przy jednocześnie relatywnie elastycznych regulacjach w przypadku umów czasowych – stopień ochrony przed zwolnieniem pracowników na umowach na czas określony jest niemal dwukrotnie niższy od średniej dla krajów OECD (wartości indeksu EPL 2013). Przewiduje się, że projektowane regulacje zmniejszą elastyczność umów na czas określony, a tym samym wpłyną na wartość indeksu EPL.</p>
Niemierzalne	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p>W zależności od indywidualnych decyzji pracodawców i pracowników może zostać zwiększone lub zmniejszone poczucie stabilności zatrudnienia. Tym</p>

	samym odpowiednio podjęcie decyzji o założeniu rodziny bądź nie.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Koszty dla przedsiębiorców oraz korzyści dla pracodawców zostały obliczone w oparciu o <i>Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw (czerwiec 2014)</i>.</p> <p>Liczbę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, których umowa zostaje rozwiązana, oszacowano na podstawie struktury osób zatrudnionych na czas określony w zależności od okresu, na jaki jest zawarta umowa (BAEL). Następnie przełożono procentowe udziały ww. osób na liczbę osób rejestrujących się w urzędach pracy z powodu rozwiązania umowy o pracę (CeSAR).</p> <p>W obliczeniach wzięto pod uwagę dwa prognozowane możliwe scenariusze – 1) osoby są zatrudnione za płacę minimalną (niższa wartość) lub 2) osoby są zatrudnione za 67% średniej płacy (wyższa wartość). Przy obliczaniu kosztów dla pracodawców wzięto pod uwagę wynagrodzenia wraz z pozapłacowymi kosztami pracy, zaś przy korzyściach dla pracowników wzięto pod uwagę płacę netto.</p> <p>Jednocześnie należy zaznaczyć, że wskazane wartości są efektem netto, czyli zwiększeniem potencjalnych kosztów i korzyści przy obecnych kosztach rozwiązywania umów na czas określony z dwutygodniowym wypowiedzeniem (dla umów zawartych na co najmniej 6 miesięcy).</p> <p>Przy wprowadzeniu dodatkowego okresu wypowiedzenia, tj. 2 tygodni dla umów, w przypadku których staż pracy pracownika jest krótszy niż 6 miesięcy, nie oszacowano efektu netto. W obecnie obowiązującym stanie prawnym pracodawcy nie mogą wypowiadać takich umów, czyli są i tak zmuszeni do opłacania wynagrodzenia pracownikowi przez okres trwania umowy. Jest to niewątpliwie korzyść dla pracodawcy przy założeniu, że przykładowo nie będzie musiał wypłacać wynagrodzenia za 3 dodatkowe miesiące, a jedynie za 2 tygodnie. Nie ma jednak możliwości oszacować, poza arbitralnym przyjęciem, że średnio umowy trwają np. 3 miesiące (połowa okresu wymaganego stażu u jednego pracodawcy).</p>

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

x nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> x nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> x nie dotyczy

Komentarz:

9. Wpływ na rynek pracy

Brak wpływu na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Brak wpływu na ww. obszary.	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Z upływem 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

19 marca 2015 r.

**Raport z konsultacji publicznych i opiniowania
projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
oraz niektórych innych ustaw**

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) z chwilą skierowania projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 Uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji.

Ponadto projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167) do:
 - a) Forum Związków Zawodowych,
 - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.) do:
 - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji Lewiatan,
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
 - d) Business Centre Club.

Informacja o projekcie została przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce oraz Centrum Promocji Kobiet.

Załączona tabela zawiera uwagi zgłoszone do projektu przez: Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederację Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego, Business Centre Club, Stowarzyszenie Prawa Pracy, Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), Amerykańską Izbę Handlową w Polsce, Poczta Polska S.A., Fundację Centrum Promocji Kobiet, ZASP – Stowarzyszenie Polskich Artystów Teatru, Filmu, Radia i Telewizji oraz odniesienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do tych uwag.

Pozostałe ww. organizacje nie przekazały uwag ani opinii do projektu.

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

19.03.2015r.

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.	Uwaga nieuwzględniona. 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. 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.
		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	Ponadto w świetle prawa Unii Europejskiej: - 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

			zmniejszenie ilości rodzajowych umów spowoduje zwiększenie zawierania umów na czas nieokreślony. Jak mniemamy takie właśnie intencje przyświecają resortowi pracy.	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, - 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. 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).
		wspólne stanowisko Konfederacji "Lewiatan", Business Center Club, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego	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”. 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. 25 ¹ § 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.	
2.	Art. 25 § 2 k.p.	ABSL	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.	Uwaga nieuwzględniona. 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

		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. 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”).	Przepis został doprecyzowany. Przewiduje on, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe: 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. – 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.
	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 miesiące, 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	Uwaga nieuwzględniona. Powody, dla których zachowany został obecnie obowiązujący maksymalnie 3-miesięczny dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny, zostały wyjaśnione wyżej. Jednocześnie jednak projekt przewiduje, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:

		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.).	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.
	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.	Uwaga nieuwzględniona. 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 przerwany przepis, będzie dopuszczalne: 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.
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. 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). 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 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 zostałby przyjęty, 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> <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>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. 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 ustala, „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 próbnny - 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. 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 państwowemu 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>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 ustala, „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	<p>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>	<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 nieściśłości. 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 niedookreślonych, 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	<p>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.</p>	<p>Uwaga uwzględniona. 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>
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	<p>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. 25¹ § 4 pkt 4 KP.</p>	<p>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.</p>
		Forum Związków Zawodowych	<p>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</p>	<p>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</p>

			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, wypowiedzieć umowy o pracę zawarte na czas określony nawet niezwłocznie po ich zawarciu, co istotnie wpłynie na pewność zatrudnienia pracowników. Zmiana taka może zostać uznana za niezgodną z klauzulą 8 ust. 3 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, 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 zróżnicować długość okresów wypowiedzenia stosowanych dla umów o pracę na czas określony i czas nieokreślony, przy jednoczesnym zachowaniu zgodności z prawem europejskim. Te obiektywne powody to przede wszystkim inna funkcja oraz inne cele stosowania każdego ze wspomnianych wyżej rodzajów umów. Biorąc pod uwagę 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 zróżnicować 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. 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.
	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.		
	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 „stygmatyzacją” 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 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 zatrudnienia.
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 przekraczać 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 wypowiedzania 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 druga 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 dokonanego 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 korzystałoby od razu z najdłuższego okresu wypowiedzenia. Mogłoby to za sobą pociągnąć masowe wypowiedanie 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 wykształcenie pracowników tymczasowych. Dla tych pracodawców okres 18 miesięcy dozwolonego zatrudnienia 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>Ujednoczenie 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.

**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>Art. 25 § 3 lit. b. Kodeksu pracy: 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">a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków. <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">a) będą uważane za "kolejne";b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. <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>Art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy: 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>	<p>Główny Inspektor Pracy</p>	<p>Zaproponowana zmiana zwiększa dopuszczalną liczbę umów na czas określony w stosunku do obecnego stanu prawnego.</p>	<p>Projekt zawiera dodatkowe zabezpieczenia dla pracowników w postaci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wprowadzenia maksymalnego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, - 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. <p>Projektowane regulacje w skuteczniejszy niż dotychczas sposób chronią pracowników przed długotrwałym terminowym zatrudnieniem u jednego pracodawcy.</p>
		<p>Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego</p>	<p>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>	<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>Narodowy Bank Polski</p>	<p>W „Raporcie 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, prowadzi 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"> - 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</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 Państwowi 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 ¹ 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>Art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy:</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. 25¹ § 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. 25¹ § 1 Kodeksu pracy stoi w wyraźnej sprzeczności z celem projektu, jakim jest ograniczenie zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony. Przepis art. 25¹ § 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. 25¹ § 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. 25¹ § 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. 25¹ § 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. 25¹ § 4</p>	
--	--	--	---	--

		<p>pkt 4 i § 5 (a w konsekwencji również art. 6 ust. 2 i odpowiednie przeformułowanie art. 29 § 1¹ 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. 25¹ § 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 § 1¹ k.p., dotyczy wszystkich umów o pracę, o których mowa w projektowanym art. 25¹ § 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>Art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy:</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. 25¹ § 5 Kodeksu pracy obowiązek zawiadomienia 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 przesądzałyby o zasadności zawarcia umowy na czas określony. Generowałyby natomiast po stronie inspekcji dodatkowe koszty związane z gromadzeniem i przetwarzaniem znacznej ilości danych, biorąc pod uwagę liczbę umów zawieranych na czas określony.	
5.	Uchylenie art. 33¹ Kodeksu pracy	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.	Art. 36 Kodeksu pracy: § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na	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

	<p>czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:</p>		<p>czas określony, bowiem ich łączny okres wynosić miałby 33 miesiące - zatem potrzeba odpowiedniego dostosowania tych przepisów.</p>	<p>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>
7.	<p>Art. 36² Kodeksu pracy: 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>	<p>Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego</p>	<p>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.</p>	<p>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</p>

				może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (bez swojej zgody).
8.	<p>Art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy:</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.	Art. 10. projektu (zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).	Główny Inspektor Pracy	Przyznanie inspektorowi pracy uprawnień do wystąpienia z powództwem do sądu pracy o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów art. 25 ¹ § 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. 25¹ § 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. 25¹ p 4 pkt 4 Kodeksu pracy.</p> <p>Proponowane brzmienie art. 25¹ 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. 25¹ p 4 pkt 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o prace na czas nieokreślony, może więc prowadzić do znacznego wzrostu kosztów działania PIP. 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.	Art. 11. 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 prace 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>Art. 14. 3. 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 skutek 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>Art. 15. projektu 1. Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu określonym w art. 25¹ § 4 pkt 1-3 lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 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 § 1¹</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. 25¹ 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 § 1¹ 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. 25¹ § 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>			
---	--	--	--

TABELA ZGODNOŚCI

w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

TYTUŁ PROJEKTU:	Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO/ WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH:	Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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)
PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ	

L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T/N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
1.	Klauzula nr 4	<p>Zasada niedyskryminacji</p> <p>1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p> <p>2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada pro rata temporis.</p> <p>3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez Państwa</p>	T	<p>Art. 1 pkt 5 ustawy (dot. art. 33 i 33¹ Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 6 ustawy (dot. art. 36 § 1 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 9 ustawy (dot. 41¹)</p>	<p>Uchyła się art. 33 i art. 33¹;</p> <p>W art. 36 w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:";</p> <p>W art. 41¹ uchyła się § 2</p>	

		<p>Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.</p> <p>4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas, nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p>		<p>Kodeksu pracy)</p>	<p>Zmiany wynikające z wprowadzenia uzależnienia długości okresu wypowiedzenia umowy na czas określony od stażu pracy u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umów na czas nieokreślony</p>	
				<p>Art. 1 pkt 11 ustawy (dot. art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 55 § 1¹ otrzymuje brzmienie: „§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”</p>	
				<p>Art. 1 pkt 13 ustawy (dot. art. 61² § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 61² § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”</p>	
				<p>Art. 1 pkt 14 ustawy (dot. art. 63² § 2 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 63² § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”</p>	

			<p>Art. 4 ustawy (dot. art. 47¹ ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych</p> <p>Art. 6 ustawy (dot. art. 5 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)</p> <p>Art. 12 ustawy (dot. art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych)</p>	<p>„1. Zatrudnienie: 1) pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów, 2) doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione w pkt 1 następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe. Do umów o pracę zawartych z tymi osobami nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane za wypowiedzeniem”.</p> <p>1) w art. 5 uchyla się ust. 7; 2) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.”.</p> <p>„2. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, w jednostkach, o których mowa w art. 2, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy.”;</p>	
--	--	--	---	--	--

				Art. 11 pkt 2 ustawy (dot. art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej)	„3. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12 miesięcy.”.
2.	Klauzula 5	<p>Środki zapobiegania nadużyciom</p> <p>1. 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 spośród następujących środków:</p> <p>a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;</p> <p>b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;</p> <p>c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.</p> <p>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> <p>a) będą uważane za "kolejne";</p>	T	Art. 1 pkt 1 ustawy (dot. art. 25 i 25 ¹ Kodeksu pracy)	<p>Art. 25 i art. 25¹ otrzymują brzmienie:</p> <p>„Art. 25. § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju.</p> <p>§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest 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 jest nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.</p> <p>Art. 25¹. § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.</p> <p>§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie</p>

		<p>b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.</p>			<p>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.</p> <p>§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż ten, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik odpowiednio, od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.</p> <p>§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. <p>§ 5. 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>	
--	--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 1 pkt 2 ustawy (dot. art. 29 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 29 po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu: „ § 1¹. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1-3, lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub te okoliczności, przez zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy.”</p>
<p>Zmiany wynikające z modyfikacji art. 25 § 1 Kodeksu pracy (rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy)</p>				
			<p>Art. 1 pkt 3 ustawy (dot. art. 30 § 1 pkt 4 i 5 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 30 w § 1 w pkt 4 średnik zastępuje się kropką i uchyla pkt 5.</p>
			<p>Art. 1 pkt 10 ustawy (dot. art. 50 § 3 Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 50 § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”.</p>
			<p>Art. 1 pkt 11 ustawy (dot. art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy)</p>	<p>W art. 55 § 1¹ otrzymuje brzmienie: „§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości</p>

				<p>wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”.</p>
			<p>Art. 1 pkt 12 ustawy (dot. art. 58 i 59 Kodeksu pracy)</p>	<p>Art. 58 i art. 59 otrzymują brzmienie: „Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. „Art. 59. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.”</p>
			<p>Art. 1 pkt 13 ustawy (dot. art. 61² § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>„W art. 61² § 1 otrzymuje brzmienie: § 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.”</p>
			<p>Art. 1 pkt 14 ustawy</p>	<p>W art. 63² § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę</p>

			<p>(dot. art. 63² § 2 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 15 ustawy (dot. art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 16 ustawy (dot. art. 177 § 3 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 3 ustawy (dot. art. 118 ust. 5 i art. 118a ust. 2 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP)</p>	<p>wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.”</p> <p>W art. 97 § 1¹ otrzymuje brzmienie: „§ 1¹. 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> <p>W art. 177 § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.”</p> <p>w art. 118 ust. 5 otrzymuje brzmienie: „5. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega jednakże rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.”;</p> <p>w art. 118a ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (urzędnika) oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy albo likwidacji stanowiska pracy, a także w przypadkach określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z</p>
--	--	--	--	--

			<p>Art. 4 ustawy (dot. art. 47¹ ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych)</p> <p>Art. 5 ustawy (dot. art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)</p> <p>Art. 6 ustawy (dot. art. 5 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.</p>	<p>pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192). W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić na ogólnych zasadach."</p> <p>W art. 47¹ ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Zatrudnienie: 1) pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów, 2) doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione w pkt 1 następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe. Do umów o pracę zawartych z tymi osobami nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane za wypowiedzeniem”.</p> <p>w art. 30 ust. 4 otrzymuje brzmienie: „4. Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy została przedłużona do dnia porodu - przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia."</p> <p>1) w art. 5 uchyla się ust. 7; 2) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności</p>
--	--	--	--	---

			<p>o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)</p> <p>Art. 7 ustawy (dot. art. 18 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym)</p> <p>Art. 8 pkt 1,2,3 ustawy (dot. art. 7,13,21 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)</p>	<p>rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, z zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.”.</p> <p>w art. 18 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej;”.</p> <p>1) art. 7 otrzymuje brzmienie: „Art. 7. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.”.</p> <p>2) w art. 13: a) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz</p>
--	--	--	--	---

				<p>pracodawcy użytkownika, w szczególności”;</p> <p>b) w ust. 2 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:</p> <p>„W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron”</p> <p>c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>4. 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.;</p> <p>3) Art. 21 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy.</p> <p>Art. 9 ustawy (dot. ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej)</p>	<p>pracodawcy użytkownika, w szczególności”;</p> <p>b) w ust. 2 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:</p> <p>„W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron”</p> <p>c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>4. 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.;</p> <p>3) Art. 21 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy.</p> <p>w art. 34 ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„4. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.”.</p>
--	--	--	--	---	---

TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU			
Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
1.	Art. 1 pkt 4 ustawy (dot. art. 32 § 1 Kodeksu pracy)	w art. 32 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.”.	Zmiana brzmienia art. 32 § 1 Kodeksu pracy jest skutkiem przyjęcia rozwiązania polegającego na tym, że także umowa o pracę na czas określony będzie mogła być wypowiedziana z mocy ustawy; tym samym możliwość wypowiedzenia będzie dotyczyła każdego rodzaju umowy o pracę.
2.	Art. 1 pkt 7 ustawy (dot. art. 36 ¹ § 1 Kodeksu pracy)	w art. 36 ¹ § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.”.	Zmiana w art. 36 ¹ Kodeksu pracy polega na umożliwieniu skrócenia okresu wypowiedzenia w okolicznościach określonych w tym przepisie także w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony.
3.	Art. 1 pkt 8 ustawy (dot. art. 36 ² Kodeksu pracy)	po art. 36 ¹ dodaje się art. 36 ² w brzmieniu: „Art. 36 ² . 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.”.	Ze względu na potrzeby praktyki przewiduje się, że pracodawca będzie miał możliwość jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia umowy o pracę albo w części tego okresu, niezależnie od rodzaju tej umowy (w tym drugim przypadku zwolnienie będzie mogło być udzielone od pierwszego dnia zwolnienia do końca okresu wypowiedzenia). Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny. Będzie to zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4.	Art. 1 pkt 17 ustawy (dot. art. 281 Kodeksu pracy)	w art. 281 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu: „1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn	Proponuje się, aby niedopełnienie obowiązku poinformowania właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy we właściwej formie i terminie było wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą

		zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,”.	grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.
5.	Art. 2 ustawy (dot. art. 63 ¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego)	W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.) art. 63 ¹ otrzymuje brzmienie: „Art. 63 ¹ . W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.”.	Proponuje się przyznać inspektorowi pracy uprawnienie do występowania z powództwem o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w sytuacji, gdy niespełnione zostaną przesłanki określone w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy, uprawniające pracodawcę do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące lub do zawarcia więcej niż 3 umów tego rodzaju, a także do wstępowania, za zgodą powoda, do toczącego się postępowania w tych sprawach.
6.	Art. 10 ustawy (dot. art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy)	W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.) w art. 10 w ust. 1 pkt 11 otrzymuje brzmienie: „11) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony;”.	Proponuje się przyznać inspektorowi pracy uprawnienie do występowania z powództwem o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w sytuacji, gdy niespełnione zostaną przesłanki określone w art. 25 ¹ § 4 Kodeksu pracy, uprawniające pracodawcę do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące lub do zawarcia więcej niż 3 umów tego rodzaju.
7.	Art. 11 pkt 1 (dot. art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej)	W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 oraz z 2014 r. poz. 1199): 1) w art. 34 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1, następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub czas określony, zawieranej w dniu następnym po dniu upływu okresu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej.”;	Proponuje się zrezygnować z ustawowego limitowania długości okresu, na który zawierana jest umowa o pracę na czas określony z osobą zwolnioną z zawodowej służby wojskowej, pełnionej na stanowisku służbowym w Ministerstwie Obrony Narodowej lub terenowym organie administracji rządowej podległym Ministrowi Obrony Narodowej, wskutek wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej. W stosunku do tych osób powinny znaleźć zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy regulujące zasady zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony.
8.	Art. 13 ustawy	Art. 13. Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.	Przepis przejściowy mający na celu zachowanie stosowania dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy.
9.	Art. 14 ustawy	Art. 14. 1. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.	Przepis przejściowy mający na celu zachowanie stosowania dotychczasowych przepisów do umów o pracę na czas określony, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy (np. w zakresie okresów wypowiedzenia).

	<p>2. Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.</p> <p>3. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>4. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.</p> <p>5. Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.</p> <p>6. Przepisu ust. 4 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>	<p>Umowy o pracę na czas określony zawarte przed wejściem w życie ustawy, które zostały zawarte na okres do 6 miesięcy albo na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, nadal nie będą mogły być wypowiedziane. Natomiast przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą stosowane nowe okresy wypowiedzenia, tj. okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ustawą.</p> <p>Nowe przepisy będą stosowane w zakresie limitowania umów o pracę na czas określony – dla celów tego limitu uwzględniany będzie jednak tylko okres zatrudnienia począwszy od dnia wejścia w życie ustawy. Jednocześnie trwająca w tym dniu umowa o pracę zawarta na czas określony będzie uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w nowym brzmieniu albo za drugą umowę – jeżeli została zawarta jako druga w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu. Przepis ten nie będzie jednak stosowany do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypadać będzie po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiąże się z upływem okresu na jaki została zawarta.</p> <p>Ponadto umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, będzie uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.</p>
--	---	--

10.	Art. 15 ustawy	<p>Art. 15. 1. Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu określonym w art. 25¹ § 4 pkt 1-3 lub w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 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 § 1¹ 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. 25¹ § 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>	<p>Przepisy o charakterze przejściowym:</p> <p>Przepis ust. 1 nakłada na strony umowy o pracę zawartej na czas określony i trwającej na dzień wejścia w życie ustawy obowiązek uzupełnienia tej umowy o cele lub okoliczności uzasadniające zawieranie nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony.</p> <p>Natomiast przepis ust. 2 nakłada na pracodawcę, który zawarł umowę o pracę na czas określony z przyczyn obiektywnych leżących po jego stronie przed dniem wejścia w życie ustawy, obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy 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>
11.	Art. 16 ustawy	<p>Art. 16. Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>Przepis mający na celu wliczanie do okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, od których zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wypowiedzianej począwszy od dnia wejścia w życie ustawy tylko okresu zatrudnienia u tego pracodawcy przypadającego począwszy od dnia wejścia w życie ustawy. Przepis ten będzie dotyczył tylko umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy.</p>
12.	Art. 17 ustawy	<p>Art. 17. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>Przepis przejściowy mający na celu przesądzenie, że jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana, rozwiązana bez wypowiedzenia albo wygasła przed dniem wejścia w życie ustawy, to do postępowań dot. odwołania do sądu pracy stosowane będą przepisy dotychczasowe.</p>
13.	Art. 18 ustawy	<p>Art. 18. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.</p>	<p>Przepis określający datę wejścia ustawy w życie.</p>



Warszawa, 27 marca 2015 r.

Minister
Spraw Zagranicznych

DPUE - 920 - 1183 - 14/jf/

DPUE.920.1454.2014 / 17

dot.: RM-10-27-15 z 25.03.2015 r.

Pan
Maciej Berek
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia

o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowny Panie Ministrze,

w związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem

Z up. Ministra Spraw Zagranicznych
SEKRETARZ STANU

Rafał Trzaskowski

Do wiadomości:

Pan Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

