KANCELARIA SENATU
BIURO LEGISLACYJNE

Warszawa, dnia 7 lipca 2015 r.

Opinia do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(druk nr 958)

I. Cel i przedmiot ustawy

Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmierza do ograniczenia nieuzasadnionego i niezgodnego z ich przeznaczeniem wykorzystywania umów o pracę na czas określony.

Umowy takie są częstokroć zawierane na długie - liczone w latach okresy, co zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie sądów, traktowane jest jako nadużycie prawa służące obejściu przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

Nowela podyktowana jest ponadto wszczęciem przez Komisję Europejską postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z postanowieniami 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).

Europejski Trybunał Sprawiedliwości uznał, że polskie rozwiązania dotyczące wypowiadania umów o pracę na czas określony są sprzeczne z prawem wspólnotowym. Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy bowiem interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu przewidującemu w odniesieniu do wypowiadania umów terminowych, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika,

ul. Wiejska 6, 00-902 Warszawa, tel. 22 694-93-02, fax 22 694-91-06, e-mail: Maciej.Telec@senat.gov.pl

podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do takiego stażu i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy (sprawa C-38/13).

W ocenie Trybunału obydwie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnej sytuacji prawnej, co oznacza, że powinny być traktowane jednakowo.

Ustawa będąca przedmiotem niniejszej opinii wprowadza zmiany w zakresie:

– rodzajów umów o pracę;
– przesłanek zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny;
– zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony;
– dopuszczalności i okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony;
– zwalniania pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W dotychczasowym stanie prawnym, w świetle art. 25 Kodeksu pracy, 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.

Zgodnie z obecnym art. 25^1 § 1 Kodeksu pracy, 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.

Art. 25^1 § 2 stanowi z kolei, że 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.

Norma ograniczająca liczbę kolejnych umów o pracę na czas określony nie dotyczy umów 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. 25^1 § 3 Kodeksu pracy).

W zakresie dopuszczalności wypowiadania umów o pracę na czas określony, art. 33 Kodeksu pracy stanowi, że umowa taka może zostać rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem, jeżeli zawarto ją na czas dłuższy niż 6 miesięcy a strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy.

W noweli zaproponowano rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. W Kodeksie pracy pozostaną trzy rodzaje umów o pracę: umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na czas określony, a także umowa o pracę na okres próbny.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25 KP, umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:

1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu 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 w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

W świetle nowego art. 25^1, 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.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony będzie dłuższy, lub jeżeli liczba zawartych umów będzie większa, przyjmować się ma, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Opisana wyżej zasada nie znajdzie zastosowania 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) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służyć będzie zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i będzie niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Pracodawca zawiadomi właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony, uzasadnionej obiektywnymi przyczynami leżącymi po jego stronie, wraz z ich wskazaniem, w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

Na podstawie nowego art. 36 § 1 Kodeksu pracy, zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony, będą mogły być wypowiedziane przez pracodawcę i przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego długość w obydwu przypadkach będzie taka sama i – w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy – wyniesie:

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

Na podstawie art. 36^2 Kodeksu pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Ustawa uchwalona przez Sejm na 95. posiedzeniu w dniu 25 czerwca b.r. pochodziła z przedłożenia rządowego. Rada Ministrów zadeklarowała, że projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Projekt wpłynął do Sejmu w dniu 10 kwietnia 2015 r. (druk sejmowy nr 3321) i został skierowany do pierwszego czytania na posiedzeniu Izby, a następnie do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Przedmiotem dyskusji było m.in. wyeliminowanie z obrotu prawnego umowy na czas wykonania określonej pracy, wprowadzenie zasady, iż każda umowa o pracę na czas określony może zostać wypowiedziana, oraz generalny charakter klauzul umożliwiających zawieranie kolejnych terminowych umów o pracę.

Za przyjęciem ustawy głosowało 423 posłów, przy 5 głosach przeciw i 4 głosach wstrzymujących się.

III. Uwagi szczegółowe

1) Zgodnie z art. 25 § 3 KP, ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe:

1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu 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 w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Przepis ten stanowi wyjątek od zasady, iż umowę o pracę na okres próbny można z tym samym pracownikiem zawrzeć tylko raz. Z art. 25 § 3 pkt 1 wynika, że kolejna umowa o pracę na okres próbny może być zawarta z tym samym pracownikiem wówczas, gdy zmienia się rodzaj pracy, przy której ma on zostać zatrudniony. W praktyce więc umów takich może być tyle, ile będzie zmian rodzaju pracy.

W świetle takiej reguły wątpliwości powoduje art. 25 § 3 pkt 2. Dopuszcza on zawarcie z tym samym pracownikiem kolejnej umowy o pracę na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; **w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny**.

Zawarte na końcu tego przepisu dookreślenie sugeruje, że umowa na okres próbny może zostać w warunkach opisanych w art. 25 § 3 pkt 2 zawarta tylko raz – *a contrari*o jej zawarcie po upływie następnego trzyletniego okresu zatrudnienia będzie niezgodne z prawem. Jeżeli założenie ustawodawcy było przeciwne, ostatni fragment analizowanego przepisu jest zbędny, natomiast może prowadzić do problemów interpretacyjnych.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 1, w art. 25 w § 3 w pkt 2 skreśla się wyrazy „; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny";

2) W świetle nowego art. 25^1 Kodeksu pracy, 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. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony będzie dłuższy, lub jeżeli liczba zawartych umów będzie większa, przyjmować się ma, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Opisana wyżej zasada nie znajdzie zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony m.in. w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służyć będzie zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (art. 25^1 § 4 pkt 4).

Należy mieć na względzie, iż zastosowanie w analizowanym przepisie szerokich klauzul generalnych (obiektywne przyczyny, zaspokojenie rzeczywistego okresowego zapotrzebowania) spowoduje, że jego wykładnia będzie dalece utrudniona, a w praktyce jej ciężar zostanie przerzucony na orzecznictwo sądowe.

Art. 25^1 § 4 pkt 4 może być także środkiem służącym obchodzeniu zasady, w myśl której zawarcie czwartej z kolei umowy o pracę na czas określony oznacza, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy bezterminowej.

3) Zgodnie z art. 29 § 1^1 KP, w przypadku zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony: w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji (art. 25^1 § 4 pkt 1–3), **a także w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie** (art. 25^1 § 4 pkt 4), w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, **przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy**.

Literalna wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, iż pracodawca ma w każdym przypadku opisanym w art. 25^1 § 4 zamieścić w umowie informacje o obiektywnych przyczynach uzasadniających jej zawarcie, podczas gdy okoliczności takie powinny być brane pod uwagę tylko w sytuacji opisanej w art. 25^1 § 4 pkt 4. Każdego przypadku z art. 25^1 § 4 dotyczy natomiast końcowa część wspólna tego przepisu.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 2, § 1^1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1^1. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25^1 § 4 pkt 1–3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25^1 § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku oraz wykazuje się, że zawarcie umowy służyć będzie zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności jej zawarcia, a w przypadku, o którym mowa w art. 25^1 § 4 pkt 4, dodatkowo zamieszcza się informacje o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.”;

4) W myśl art. 36^2 Kodeksu pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia.

Zwolnienie pracownika od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia, nie było dotychczas uregulowane, co w praktyce doprowadziło do powstania dwóch rozbieżnych poglądów w kwestii tego, czy pracodawca powinien zasięgnąć zgody pracownika na odsunięcie go od pracy, oraz czy może wymagać od pracownika, aby ten powrócił do pracy i świadczył ją ponownie aż do upływu wypowiedzenia.

Według pierwszego stanowiska, pracodawca ma prawo zarówno odsunąć pracownika od pracy w okresie wypowiedzenia, jak i go do tej pracy wezwać, skoro na podstawie art. 22 Kodeksu pracy pracownik w zamian za wynagrodzenie ma obowiązek wykonywania pracy na rzecz pracodawcy przez cały okres stosunku pracy.

Zgodnie z poglądem odmiennym, obowiązek świadczenia pracy jest także prawem pracownika, więc pozbawienie go tego prawa wymaga porozumienia obydwu stron. Z drugiej strony, w świetle art. 61 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, oświadczenie woli pracodawcy w sprawie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z chwilą, z którą dotarło do pracownika,

może być odwołane tylko za zgodą tego ostatniego co oznacza, że pracodawca nie może jednostronnie wezwać pracownika do pracy w okresie wypowiedzenia po tym, jak go od tego obowiązku skutecznie zwolnił.

Art. 36^2 Kodeksu pracy w zaproponowanym kształcie nie przesądza w sposób jednoznaczny, które z tych stanowisk znalazło poparcie ustawodawcy.

IV. Poprawki o charakterze redakcyjnym:

1) w art. 1 w pkt 1, w art. 25 w § 2 wyrazy „w celu wykonywania określonego rodzaju pracy” zastępuje się wyrazami „przy określonego rodzaju pracy”;

2) w art. 1 w pkt 1, w art. 25^1 w § 4 w części wspólnej skreśla się wyrazy „w danym przypadku”;

Maciej Telec
Główny legislator