	Nr publikacji	Data	Autor
	#66	23 lipca 2015	Anna Czepiel
<p><i>Projekt nowelizacji kodeksu pracy nie leczy przyczyn nadużywania umów terminowych</i></p>			

W dniach 22-24 lipca Senat zajmuje się projektem nowelizacji kodeksu pracy, którego celem jest ograniczenie nadużywania umów o pracę na czas określony. Kierunek zmian jest jednak błędny. Jak pokazuje doświadczenie innych państw, zamiast zaostrzać przepisy dotyczące umów terminowych, trzeba usuwać nadmierne obostrzenia dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony. W przeciwnym razie rządzący nie tylko nie zapobiegą nadużywaniu umów terminowych, ale też nadmiernie usztywnią umowy na czas określony, zwiększając bodźce do nadużywania zatrudnienia pozakodeksowego (umów cywilnoprawnych i tzw. samozatrudnienia).

OPIS PRZYPADKU

Skierowany 31 marca do Sejmu rządowy projekt ustawy o nowelizacji kodeksu pracy (druk nr 3321) zawiera propozycje zmian, które mają ograniczyć skalę stosowania umów o pracę na czas określony (umów terminowych) w przypadkach, kiedy powinna być zawarta umowa na czas nieokreślony. Jest to istotny problem polskiego rynku pracy. Jak podaje Eurostat¹, w 2014 r. 28,4 proc. polskich zatrudnionych (ok. 3,5 mln osób²) pracowało na podstawie form zatrudnienia innych niż bezterminowa umowa o pracę, podczas gdy unijna średnia to 14 proc. Większość tych umów (2,1 mln) to umowy o pracę na czas określony (po odliczeniu 1,4 mln umów cywilnoprawnych³). Według rządu najlepszym sposobem na ograniczenie nadużywania umów terminowych będzie zaostrzenie przepisów. Rząd proponuje, że „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”⁴. Ponadto nowelizacja ma ujednoczyć okresy wypowiedzenia na obu rodzajach umów o pracę, co stanowi realizację wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE

z 2014 r. Jednak Trybunał nie nakazał Polsce sposobu dokonania tego ujednoczenia. Polska mogła go dokonać poprzez skrócenie okresów wypowiedzenia na umowach na czas nieokreślony, co również zmniejszyłoby skalę nadużywania umów terminowych. Zamiast tego rządzący proponują zastąpienie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, obowiązującego w przypadku każdej umowy terminowej, przez takie same jak w przypadku umów bezterminowych zbyt długie okresy wypowiedzenia rosnące wraz ze stażem pracy (2 tygodnie, jeżeli zatrudnienie trwa krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc w przypadku pracy przez 6 miesięcy i więcej; 3 miesiące w przypadku co najmniej 3-letniego zatrudnienia).

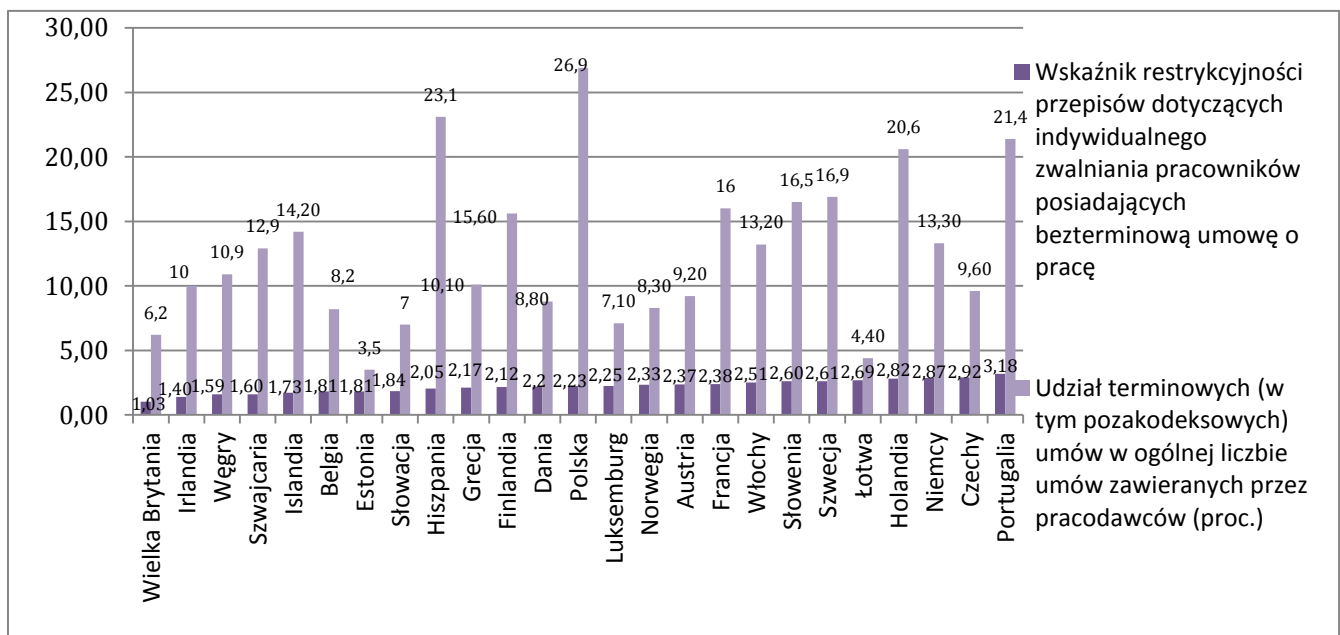
OCENA EKSPERTA FOR

Wysoka częstotliwość występowania w Polsce terminowych umów o pracę spowodowana jest w dużej mierze wyjątkowo uciążliwymi regulacjami dotyczącymi umów na czas nieokreślony. Przepisy te skłaniają polskie przedsiębiorstwa do omijania przepisów poprzez stosowanie umów terminowych, w przypadku których okres wypowiedzenia wynosi zawsze dwa tygodnie, a zwalniając pracownika, nie trzeba podawać uzasadnienia. Jak pokazują dane OECD⁵, w państwach, w których restrykcyjność przepisów dotyczących indywidualnego zwalniania

pracowników zatrudnionych na podstawie standardowej bezterminowej umowy o pracę jest niska (np. w Wielkiej Brytanii, Irlandii, na Węgrzech i Słowacji), odsetek zatrudnienia na podstawie innych form zatrudnienia niż umowa bezterminowa jest mniejszy niż w krajach takich, jak Hiszpania, Holandia, Polska czy Słowenia, w których trudniej zwolnić pracownika. Przykładowo, w 2013 r. na Słowacji wskaźnik restrykcyjności warunków zwalniania pracowników w skali OECD wynosił 1,84, przy czym tylko 7 proc. umów o pracę było umowami terminowymi. W przypadku Polski wskaźnik ten osiągnął poziom 2,23, a odsetek

terminowych umów o pracę oraz umów pozakodeksowych w zatrudnieniu najemnym ogółem wynosił aż 26,9 proc. (patrz: wykres na s. 2), w tym udział samych terminowych umów o pracę w zatrudnieniu to ok. 18-20 proc. Choć wpływ na preferowanie przez pracodawców umów terminowych mają także inne czynniki, np. niepewność co do sytuacji gospodarczej, nie da się ukryć, że w przypadku Polski istnieje duży związek między restrykcyjnością regulacji dotyczących umów bezterminowych a wysoką skalą zatrudnienia na podstawie umów terminowych.

RESTRYKCYJNOŚĆ PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW
A ODSETEK UMÓW TERMINOWYCH (W TYM POZAKODEKSOwych) W OGÓLNEJ LICZBIE UMÓW
W KRAJACH EUROPY NALEŻĄCYCH DO OECD (DANE OECD ZA ROK 2013)



Wniosek jest następujący: zamiast zaostreżać przepisy dotyczące umów terminowych, trzeba usuwać nadmierne obostrzenia dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony. Do tych restrykcji należą, po pierwsze, konieczność uzasadniania zwolnienia pracownika, a po drugie, wyróżniające Polskę na tle innych krajów OECD długie okresy wypowiedzenia przy relatywnie krótkim stażu pracy (por. np. Employment Protection Index OECD, w którym Polska jako jedna z nielicznych krajów osiągnęła w 2013 r. wskaźnik 5 na 6 jeżeli chodzi o długość okresu wypowiedzenia przy 4-letnim stażu pracy⁶). Jeżeli rządzący nie usuną obowiązku uzasadniania zwolnienia bezterminowo zatrudnionego pracownika oraz nie skrócą okresów wypowiedzenia (które dotyczyłyby obu umów), politycy nie tylko nie zapobiegną nadużywaniu umów terminowych, ale też nadmiernie zaostreżą prawo dotyczące zawierania umów na czas określony oraz zwiększą skalę nadużywania zatrudnienia pozakodeksowego (umów cywilnoprawnych i tzw. samozatrudnienia) oraz pracy w szarej strefie. Projektodawca nowelizacji kodeksu pracy doszedł jednak do zgoła innego wniosku: wcale nie trzeba usuwać tych regulacji, które z racji swojej szczególnej

uciążliwości zniechęcają pracodawców do zawierania umów o pracę na czas nieokreślony, lecz zaostrzyć przepisy dotyczące umów terminowych. Kierunek proponowanych przez rząd i przyjętych 25 czerwca przez Sejm zmian jest błędny, o czym powinni pamiętać senatorzy, zajmując się ustawą.

Warto podkreślić, że niedawno w osobnej analizie pt. „Propozycje zmian w zakresie umów o pracę: kodeksowych i cywilnoprawnych” FOR przedstawił spójną koncepcję zmian, które mają na celu zmniejszenie dualizmu na rynku pracy w Polsce.

Bibliografia

1. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1> (dostęp 21.07.2015 r.).
2. Kwiatkowska A., PAP, *W Polsce największy odsetek w UE umów na czas określony*, 8.04.2013 r., <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/w-polsce-najwiekszy-odsetek-w-ue-umow-na-czas-okreslony> (dostęp 21.07.2015 r.).
3. GUS, *Wybrane zagadnienia rynku pracy*, 6.02.2015 r.
4. Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 3321, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/47CA03DE61C1F035C1257E26004416C7/%24File/3321-uzas.docx> (dostęp 22.07.2015 r.).
5. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I – *Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts); Incidence of full-time and part-time employment* (dostęp 23.07.2015 r.).
6. OECD, Employment Protection Index, 2013, <http://www.oecd.org/employment/emp/EPL-data2013.xlsx> (dostęp 23.07.2015 r.).

KONTAKT DO AUTORA



Anna Czepiel

anna.czepiel@for.org.pl

Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju – FOR

ul. Ignacego Krasickiego 9A 02-628 Warszawa tel. +48 22 628 85 11, +48 726 621 240

e-mail: info@for.org.pl www.[for.org.pl](http://www.for.org.pl)

[f/FundacjaFOR](https://www.facebook.com/FundacjaFOR) [t/FundacjaFOR](https://twitter.com/FundacjaFOR)



Projekt nowelizacji kodeksu pracy nie leczy przyczyn nadużywania umów terminowych