

Spór o kodeks pracy | B6

Pracodawcy chcą mieć prawo do dłuższych okresów rozliczeniowych

Krótsze umowy

- Pracodawcy i związki zawodowe negocjują zmiany w kodeksie pracy
- Zatrudnienie na czas określony będzie trwało maksymalnie dwa lata
- Firmy mogłyby zawierać umowę o pracę na czas realizacji zadania

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Partnerzy społeczni w komisji trójstronnej rozpoczęli negocjacje w sprawie wprowadzenia do kodeksu pracy przepisów ustawy antykrzysowej. W efekcie pracodawcy mogliby zawierać umowy na czas określony maksymalnie na dwa lata. Firmy zyskałyby jednak w zamian możliwość wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do maksymalnie 12 miesięcy. Dzięki takiemu kompromisowi obie strony zrealizowałyby swoje koronne cele: ograniczenie czasu, na jaki zawiera się umowy terminowe, i uelastycznienie przepisów o czasie pracy.

Jeśli obie strony się porozumieją, zmiany w kodeksie pracy mogłyby być wprowadzone jeszcze w tym roku. Negocjacje w komisji trójstronnej popiera bowiem strona rządowa. Zostały one rozpoczęte na wniosek Jolanty Fedak, minister pracy i polityki społecznej.

My wam umowy

Pracodawcy zaproponowali, aby umowy na czas określony mogły trwać maksymalnie cztery lata.

– Takie rozwiązanie wydaje się najrozsądniejsze. Ograniczy bowiem zatrudnienie na podstawie umów terminowych nawet przez np. 10 lat, a jednocześnie nie unieвозмоżliwi pracodawcom korzystanie z umów terminowych w razie realizacji konkretnego projektu – mówi Sławomir Paruch, współnik

Zmiany w kodeksie pracy

Pracodawcy chcą na stałe zyskać prawo do wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy, a związki zawodowe – ograniczyć czas trwania umów terminowych

Tak jest

- umowa na czas określony zawierana przez przedsiębiorcę może trwać maksymalnie 24 miesiące
- nie jest pewne, czy po 24 miesiącach umowa na czas określony pracę przekształca się w umowę stałą
- można zawierać umowę na czas wykonania określonej pracy (która jest rodzajem umowy terminowej)
- firma za zgodą pracowników może wydłużać okresy rozliczeniowe czasu pracy do 12 miesięcy, ale tylko do końca 2011 r.
- pracodawca nie może rozliczać godzin nadliczbowych w następnym okresie rozliczeniowym
- w razie ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy ponowna praca w tej samej dobie nie powoduje pracy w godzinach nadliczbowych (tylko do końca 2011 r.)

Tak może być

- umowa na czas określony może trwać maksymalnie 24 miesiące
- po upływie 24 miesięcy umowa terminowa przekształca się w stałą, ale jeszcze przez dwa kolejne lata obie strony obowiązują miesięczny okres wypowiedzenia, a firma nie musi go uzasadniać
- dodatkowo można zawierać umowę projektową (wyłącznie na czas wykonania przez firmę danego projektu, np. czteroletnią)
- firma za zgodą pracowników może na stałe wydłużać okresy rozliczeniowe czasu pracy do 12 miesięcy
- część nadgodzin może być rozliczana w następnym okresie rozliczeniowym
- w razie ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy ponowna praca w tej samej dobie nie powoduje pracy w godzinach nadliczbowych (na stałe)

w kancelarii Sołtysiński Kawecki & Szlęzak.

Firmy są jednak skłonne zaakceptować także rozwiązanie, zgodnie z którym umowa na czas określony przekształcałaby się w stały kontrakt już po dwóch latach od jej zawarcia, ale przez dwa kolejne lata można będzie ją wypowiedzieć za miesięcznym wypowiedzeniem i bez konieczności jego uzasadnienia.

– To rozwiązanie jest znacznie mniej atrakcyjne. Może prowadzić do sytuacji, gdy dwóm osobom zatrudnionym na tych samych stanowiskach i na podstawie umowy na czas nieokreślony będą przysługiwać różne

uprawnienia – mówi Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Podkreśla, że może być ono uznane za niezgodne z konstytucyjnym zakazem nierównego traktowania.

Związki zawodowe ostrożnie podchodzą do propozycji zmian w kodeksie pracy.

– Wszystko zależy od dokładnego opracowania projektów zmian w prawie. Nie dopuścimy do sytuacji, jaka miała miejsce w przypadku ustawy antykrzysowej, wprowadzającej w zakresie umów terminowych rozwiązania niejasne, których stosowanie jest utrud-

nione – mówi Andrzej Radzikowski, wiceprzewodniczący OPZZ.

Wy nam umowy

Pracodawcy godzą się na ograniczenie trwania umów na czas określony, ale w zamian chcą wprowadzić nowy rodzaj umowy o pracę, która zastąpiłaby rzadko stosowane umowy na czas wykonywania określonej pracy. Tzw. umowy projektowe miałyby być zawierane wyłącznie na czas realizacji przez firmę danego projektu (np. na pięć lat).

– Takie rozwiązanie dawałoby jednak pracodawcom znaczną swobodę w zawieraniu umów na czas określo-