

# Kadry i płace

**Wszyscy pracownicy na jednym kontrakcie.** Proces ujednoczenia umów o pracę już się zaczął. Pracodawcy je popierają, a rząd nie mówi „nie”. To może być recepta na patologię przy zatrudnianiu. **B6-7**

# Wszyscy pracownicy na

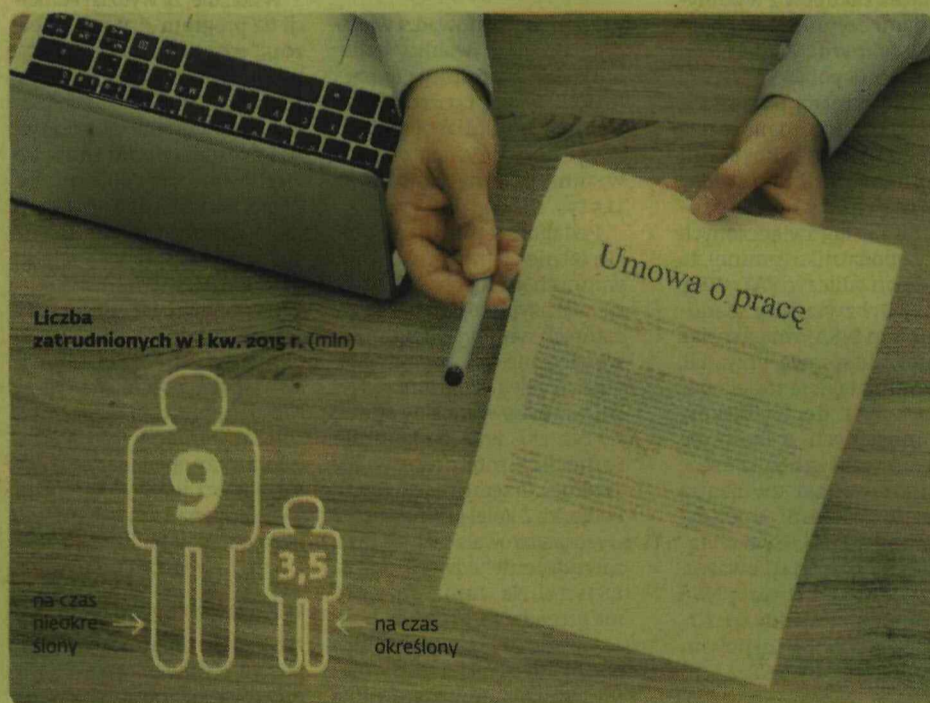
Proces ujednolicania umów o pracę już się zaczął. **Pracodawcy je popierają, a rząd nie mówi „nie”**. To może być recepta na patologie przy zatrudnianiu

## Jedna umowa o pracę

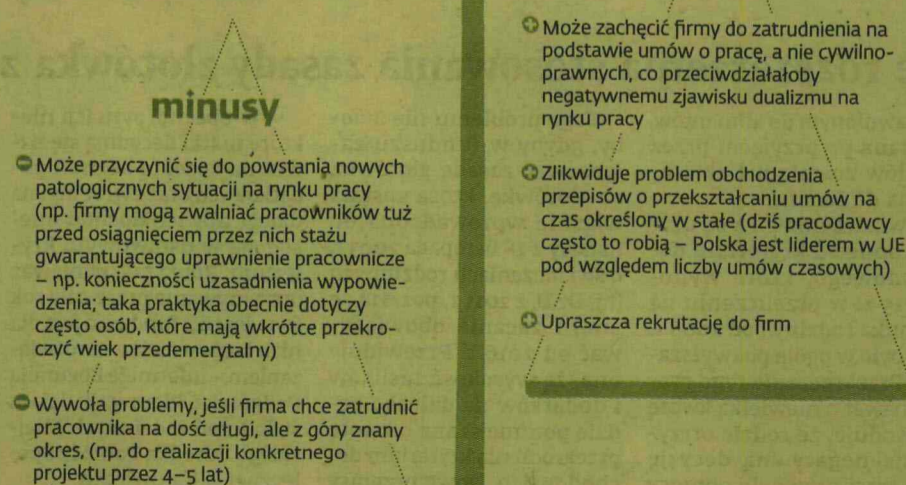
Jakie zmiany wiązałyby się z ujednoliceniem umów o pracę:

TAK JEST	TAK MOGŁOBY BYĆ
➔ Kodeks pracy przewiduje cztery rodzaje umów – na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na czas nieokreślony*	Kodeks pracy przewiduje zawarcie umowy o pracę (bez podziału na rodzaje)
➔ Niektóre uprawnienia pracowników zależą od rodzaju umowy, przy czym część zależy także dodatkowo od stażu pracy	Uprawnienia pracowników dla wszystkich zatrudnionych na umowie zależą od stażu pracy
➔ Najistotniejsze uprawnienia chroniące przed zwolnieniem (konieczność uzasadnienia wypowiedzenia, jego konsultacja ze związkami zawodowymi oraz możliwość domagania się przywrócenia do pracy w razie bezprawnego zwolnienia) przysługują jedynie zatrudnionym na umowie o pracę na czas nieokreślony	Poszczególne uprawnienia pracownicze, w tym przede wszystkim te związane z ochroną przed zwolnieniem, każdy zatrudniony uzyskiwałby wraz z osiągnięciem odpowiedniego stażu (dla przykładu firma musiałaby uzasadnić zwolnienie zatrudnionego, jeśli przepracował już np. 3 lub 4 lata)
➔ Umowa na okres próbny (maksymalnie 3 miesiące) może poprzedzać zawarcie umowy na czas określony lub nieokreślony	Okresem próbnym w praktyce byłyby pierwsze trzy miesiące zatrudnienia na umowie o pracę
➔ Zawarcie trzeciej umowy na czas określony oznacza, że obie strony łączy już umowa o pracę na czas nieokreślony – wtedy pracownik zyskuje uprawnienia przewidziane dla zatrudnionych na tym rodzaju umowy*	Warunki pracy obecnie zagwarantowane dla umowy o pracę na czas nieokreślony pracownik uzyskiwałby stopniowo wraz ze stażem pracy

\* wszystko wskazuje, że w pierwszym kwartale przyszłego roku wejdą w życie przepisy zmieniające zasady zatrudnienia na czas określony (m.in. likwidują umowę na czas wykonania określonej pracy, zrównują okresy wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony oraz wprowadzają 33-miesięczny limit czasowej pracy)



## Skutki, jakie może wywołać ujednolicenie umów



Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Wszystko wskazuje, że w pierwszym kwartale przyszłego roku zrównane zostaną okresy wypowiedzenia umów na czas określony i tych bezterminowych. W zależności od stażu pracy będą one wynosić od 2 tygodni do 3 miesięcy. Tym samym zlikwidowana zostanie jedna z najważniejszych różnic pomiędzy tymi rodzajami kontraktów. Co więcej, z kodeksu pracy zniknie też inny rodzaj kontraktów pracowniczych, a mianowicie umowa na czas wykonania określonej pracy (jeden z czterech obecnych rodzajów umów). W praktyce oznacza to, że jedynymi istotnymi różnicami pomiędzy stałymi i terminowymi kontraktami pozostanie konieczność uzasadnienia wypowiedzeń tych pierwszych i konsultowania ich ze związkami zawodowymi (przywrócenie do pracy – ze względu na coraz rzadsze zastosowanie przez sądy – ma już coraz mniejsze znaczenie).

Wszystkie te zmiany zmierzają w kierunku – ujednolicenia rodzajów umów i stworzenia jednego uniwersalnego kontraktu pracowniczego. Takie rozwiązanie już w 2012 r. rekomendowała Komisja Europejska, promuje je również Bank Światowy, popierają organizacje pracodawców, a rząd nie wyklucza takiego scenariusza. Minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz podkreślał to w jednym z wywiadów. Rezerwę zachowują jedynie związki zawodowe, ale i one nieoficjalnie dopuszczają możliwość rozmów w tej sprawie.

– Taka zmiana zasad zatrudnienia w Polsce mogłaby przynieść wielkie korzyści, w tym przeciwdziałać największemu bólowi, podziałowi na pracujących bezterminowo i na czas określony oraz zastępowaniu umów o pracę kontraktami cywilnoprawnymi – tłumaczy Jan Rutkowski, główny specjalista Banku Światowego ds. rynku pracy.

Tak dogłębna modyfikacja mogłaby jednak powodować także nowe zagrożenia.

## Jak należałoby to zrobić

Sposób na ujednolicenie rodzajów umów nie byłby szczególnie skomplikowany. W publicznej debacie, jaka zawiązała się ze względu na problem rosnącej liczby umów cywilnoprawnych, najczęściej przytaczany jest model uzależnienia uprawnień pracowniczych od stażu pracy. Wszyscy pracownicy byłby więc zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (bez podziału na rodzaje), a wraz z upływem kolejnych okresów zatrudnienia uzyskiwaliby kolejne przywileje, które dziś przyporządkowane są do poszczególnych umów (obecnie w zdecydowanej większości jedynie do tych na czas nieokreślony).

W praktyce więc zatrudnienie na takiej jednolitej

# jednym kontrakcie

## Trzeba poruszyć fundamenty zatrudnienia



**SŁAWOMIR PARUCH**

radca prawny i partner  
w Kancelarii Raczkowski Paruch

**A**by umowy o pracę były częściej zawierane i niezastępowane tymi cywilnoprawnymi, należy spełnić dwa warunki. Po pierwsze, wszystkie umowy osób wykonujących osobiście zadania na rzecz przedsiębiorcy powinny być jednolicie oskładkowane, tak aby nie opłacało się już zastępowanie jednych kontraktów innymi. Po drugie, trzeba udrożnić postępowania sądowe. Pracodawcy nie boją się dziś uzasadnić wypowiedzi umów o pracę, lecz tego, że w związku z tym będą musieli

prowadzić wieloletni spór przed sądem. Podobnie w przypadku konsultacji zwolnień nie obawiają się związków zawodowych, tylko przekazania informacji o zamiarze zwolnienia i skorzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego, aby unikać wypowiedzenia. Jeśli oba te warunki będą spełnione, to warto rozważyć ujednoczenie umów o pracę. Łącznie wszystkie te rozwiązania spowodują, że z jednej strony firmy mniej będą obawiać się podpisywania umów o pracę, a jednocześnie nie będzie już opłacać się zastępowanie ich kontraktami cywilnoprawnymi. Jeśli nie zmienimy zasad zatrudnienia, to trudno się spodziewać, że umowa o pracę na czas nieokreślony pozostanie fundamentalną podstawą zatrudnienia, skoro jest ona tak nieelastyczna.

umowie przez pierwsze trzy miesiące odbywałoby się na warunkach obecnie przypisywanych do umowy na okres próbny (a więc np. z krótkim okresem wypowiedzenia), a z wpływem kolejnych okresów pracy podwładny zyskiwałby kolejne uprawnienia. Np. po trzech miesiącach przysługiwałby mu dłuższy okres wypowiedzenia, po roku jeszcze dłuższe wypowiedzenie, z kolei po trzech latach – konieczność uzasadnienia zwolnienia i jego konsultacji ze związkami zawodowymi itp.

Pluszem tego rozwiązania byłaby likwidacja podziału na pracujących na czas nieokreślony (mających przywileje; lepszych) i zatrudnionych czasowo (na znacznie mniej stabilnych warunkach; gorszych pracowników). Na taki pozytywny aspekt zmian zwraca uwagę Bank Światowy.

– Wraz ze stażem pracy powinna rosnąć odprawa, czyli podstawowa rekompensata za utratę zatrudnienia. Ograniczone powinny być natomiast uprawnienia proceduralne, które dziś umożliwiają kwestionowanie zwolnień przed sądem, bo to one przede wszystkim zniechęcają do oferowania umów o pracę – tłumaczy Jan Rutkowski.

Pracodawcy też dostrzegają pozytywny wpływ, jaki może wywołać ujednoczenie kontraktów.

– Samo wprowadzenie ograniczeń w zatrudnieniu czasowym i zrównanie okresów wypowiedzenia umów – co nastąpi w I połowie przyszłego roku – nie spowoduje tego, że firmy będą chętniej zatrudniać na czas nieokreślony. Wzrośnie raczej zainteresowanie umowami cywilnoprawnymi. Żeby uatrakcyjnić zatrudnienie na czas nieokreślony, konieczne jest jego uelastycznienie. Model jednolitej umowy temu sprzyja – wskazuje DGP dr Grzegorz Baczewski z Konfederacji Lewiatan.

Podkreśla, że pracodawcom nie chodzi o zrównanie uprawnień w dół, czyli całkowite wyeliminowanie np. konieczności uzasadniania wypowiedzi takich umów.

– Taki obowiązek mógłby powstawać wraz z wpływem stażu pracy. Może zmieniłoby to obecny system, który dziś niestety

działa wadliwie. W praktyce w razie sporu przed sądem co do przyczyny zwolnienia liczy się nie to, czy wypowiedzenie było uzasadnione, tylko czy powód wskazany w wypowiedzeniu przez pracodawcę można udowodnić – tłumaczy dr Grzegorz Baczewski.

### Są przeszkody

Przekonanie strony związkowej do koncepcji jednolitego kontraktu może nie być jednak łatwe. Uprawnienia ochronne związane z zatrudnieniem na czas nieokreślony (uzasadnianie zwolnień, ich konsultacja ze związkami, a także możliwość przywrócenia do pracy po bezprawnym wypowiedzeniu) to fundamenty funkcjonowania organizacji zakładowych i jedne z głównych przyczyn wstępowania do (i tak przecież niezbyt licznych) związków zawodowych.

– Dodatkowo trzeba pamiętać o tym, że w Polsce de facto nie działa dialog społeczny, rzadko są zawierane układy zbiorowe w pracy. W związku z tym to kodeks pracy, choć powinien być konstytucją prawa pracy, w praktyce jest bezpośrednio stosowany. To dlatego tak często zarzuca się, że jest zbyt sztywny i dlatego tak trudno zmienić go w zasadniczy sposób. A ujednoczenie umów byłoby zmianą fundamentalną – zauważa prof. Marcin Zieleniecki z Uniwersytetu Gdańskiego, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Podkreśla, że we Włoszech, w których od niedawna funkcjonuje model jednej umowy, dialog społeczny i praktyka układowa są inne niż w naszym kraju.

– To umożliwiło taką zmianę. W naszych warunkach byłoby to trudne, zwłaszcza że np. mamy już ugruntowane orzecznictwo dotyczące stosowania różnych rodzajów umów o pracę – dodaje prof. Marcin Zieleniecki.

Przy niewątpliwych zaletach ujednoczenia kontraktów, nie można także zapominać o zagrożeniach, które może one wywoływać. Firmy co prawda nie starałyby się na wszelkie sposoby unikać umów na czas nieokreślony (co dziś jest powszechną praktyką; wspomniana zmiana przepisów ma ogra-

niczyć to zjawisko), ale mogłyby np. zwalniać pracowników tuż przed upływem okresu zatrudnienia, gwarantującego nabycie nowych uprawnień pracowniczych, np. konieczności uzasadnienia ewentualnego zwolnienia.

– Dotyczyłoby to przede wszystkim zatrudnionych, których pracodawca stosunkowo łatwo może zastąpić innymi osobami. Podobny problem już teraz dotyczy osób, które tracą zatrudnienie tuż przed uzyskaniem ochrony przedemerytalnej – stwierdza prof. Zieleniecki.

### Pomysły rozwiązań

Zwolennicy zmian przedstawiają receptę na problem sygnalizowany przez związkowców.

– Trzeba unikać przyjęcia modelu, w którym pracownik nagle, np. po przepracowaniu trzech lat, zyskiwałby liczne uprawnienia ochronne. Powinien otrzymywać je płynnie, stopniowo, niemalże z tygodnia na tydzień – tłumaczy Jan Rutkowski.

Ostatecznie to, czy tak głęboka zmiana w zasadach zatrudniania jest potrzebna i ma szansę na wprowadzenie, zdecyduje zapewne dialog między rządem a partnerami społecznymi. Okazji nie będzie brakować, bo wkrótce ma być powołane nowe forum takich rozmów – Rada Dialogu Społecznego (ustawa, która przewiduje jej powołanie, trafiła już do podpisu prezydenta). Pracodawcy deklarują, że jednym z tematów, który będą chcieli poruszyć w trakcie prac RDS, będzie właśnie koncepcja ujednoczenia umów. Rozmowy z partnerami społecznymi i ekspertami w sprawie takiego modelu zatrudnienia już prowadzi Bank Światowy.

– Aby wprowadzić jednolitą umowę o pracę konieczny byłby kompromis, wręcz umowa społeczna. Zatrudnienie obecnie na czas nieokreślony musieliby zrezygnować z części uprawnień po to, aby lepsze warunki pracy zyskali pracujący na innych podstawach. To niełatwe, ale nie niemożliwe, zwłaszcza że sama koncepcja cieszy się dużym zainteresowaniem – podkreśla Jan Rutkowski.