

**Nie będzie kontraktu dla członków zarządu.** Umowa na czas wykonania określonej pracy, stosowana najczęściej przy realizacji konkretnego projektu lub jako podstawa zatrudnienia członków zarządu spółek, zniknie z kodeksu pracy. **B6**

# Nie będzie kontraktu dla członków zarządu

Umowy na czas wykonania określonej pracy **znikną z kodeksu.**

Będą musiały je zastąpić terminowe

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

O utrzymanie takiego rodzaju umowy wnioskowały Stowarzyszenie Prawa Pracy (SPP) oraz organizacje pracodawców – Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, BCC oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Taką uwagę zgłosiły w ramach konsultacji rządowego projektu nowelizacji k.p., który zakłada zniesienie umowy na czas wykonywania określonej pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie uwzględniło jednak tego postulatu w ostatniej wersji projektu.

## Mankamenty i zalety

Wspomniana umowa – w porównaniu z tymi na czas określony lub nieokreślony – jest rzadziej stosowana. Teoretycznie powinno się ją zawierać w przypadku, gdy firma nie może jednoznacznie ustalić daty zakończenia zatrudnienia (np. ukończenia konkretnej inwestycji lub projektu, które podwładny realizuje). Kontrakt ten ma jednak z punktu widzenia pracodawców istotny mankament.

– Nie można go wypowiedzieć, a więc rozwiązuje się dopiero w momencie zakończenia pracy, która ma być na jej podstawie wykonywana – wskazuje **Bartłomiej Raczkowski**, адвокат i partner w **kancelarii Raczkowski Paruch**.

Dla firm znacznie bardziej atrakcyjne jest zatrudnienie na podstawie umów na czas określony, które – choć wymagają wskazania daty zakończenia ich obowiązywania – to mogą być rozwiązane za dwutygodniowym wypowiedzeniem (jeśli zawarto je na więcej niż 6 miesięcy). Kontrakty na czas wykonania określonej pracy znalazły też jednak zastoso-

## Zmiany w umowach o pracę

### TAK JEST

- Firma może zawierać umowę na czas wykonania określonej pracy
- Ten rodzaj kontraktu podpisuje się, jeśli trudno z góry ustalić termin zakończenia zatrudnienia
- Przepisy nie dopuszczają możliwości wcześniejszego rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem

Kodeks pracy nie przewiduje możliwości zawierania umowy na czas wykonania określonej pracy

W praktyce w sytuacji, gdy chce się zatrudnić daną osobę tylko do wykonania konkretnego zadania, trzeba będzie stosować umowę na czas określony

Okres wypowiedzenia kontraktu na czas określony zostanie wydłużony (zróżnicowany według stażu pracy – wyniesie od 2 tygodni do 3 miesięcy)

### TAK BĘDZIE



9 mln osób

jest zatrudnionych na czas nieokreślony (III kw. 2014 r.)



3,7 mln osób

jest zatrudnionych na czas określony (III kw. 2014 r.)

wanie – podpisuje się je np. z członkami zarządów spółek. W takich przypadkach rozwiązanie umowy wraz z zakończeniem obowiązków ma zalety – wraz z odwołaniem danej osoby ze stanowiska w zarządzie automatycznie kończy się także jej zatrudnienie.

– Takie kontrakty są też pomocne przy realizacji projektów, np. tych wykonywanych za pieniądze unijne, albo w ramach zamówień publicznych – podkreśla Izabela Opęchowska, dyrektor zespołu dialogu społecznego Związku Rzemiosła Polskiego.

## Będą problemy

Po wejściu w życie proponowanych zmian w k.p. wspomniane kontrakty trzeba będzie zastępować umowami na czas określony. A to z dniem SPP może spowodować liczne trudności w określeniu końcowego terminu zatrudnienia. W niektórych przypadkach – z uwagi na specyfikę wykonywanej pracy – w chwili zawarcia umowy nie zawsze można precyzyjnie przewidzieć taką datę. Pracodawcy będą więc zmuszeni przedłużać takie kontrakty o czas niezbędny do zakończenia określonej pracy. Z uwagi na proponowane ograniczenia stosowania takich umów (będzie można podpisać maksymalnie trzy

w okresie co najwyżej 33 miesięcy) może to prowadzić – nawet wbrew woli obu stron – do przekształcenia umowy terminowej w stałą.

Pracodawcy wskazują także inne możliwe skutki takich rozwiązań.

– Nie sądzę, że w każdym przypadku dotychczasowe kontrakty na czas wykonania określonej pracy zostaną zastąpione tymi na czas określony lub stałymi. Trzeba liczyć się z tym, że niektórzy przedsiębiorcy mogą decydować się na stosowanie umów cywilnoprawnych – wskazuje Izabela Opęchowska.

W swojej opinii pracodawcy zaproponowali nie tylko utrzymanie omawianego rodzaju umowy o pracę, ale także wprowadzenie zasady, że można je rozwiązywać za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

## Bruksela na straży

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w swojej odpowiedzi na uwagi podkreśliło, że termin obowiązywania umowy na czas określony może być ustalony na tyle elastycznie, aby możliwe było jej zawieranie w celu wykonania określonego zadania (np. projektu). Resort zaznaczył też, że w przypadku utrzymania omawianego rodzaju umowy, zgodnie z prawem unijnym,

musiałaby ona być włączona do regulacji dotyczących ograniczeń w zawieraniu terminowych kontraktów (a więc byłaby wliczana do limitu trzech umów, a czas zatrudnienia na jej podstawie – do 33 miesięcznego limitu). Ponadto unijne przepisy uniemożliwiają wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym umowę na czas wykonania określonej pracy można byłoby rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

– Oczywiście prawo unijne musi być przestrzegane, ale widoczna jest w tym zakresie pewna niekonsekwencja. W sytuacjach gdy jakieś rozwiązanie wypracowane przez UE można w Polsce wprowadzić później lub w zawężonym zakresie, wdrażamy je natychmiast i w pełnym znaczeniu – uważa **Bartłomiej Raczkowski**.

Wskazuje przykład kodeksowych przepisów o dyskryminacji. Katalog przyczyn nierównego traktowania jest w Polsce otwarty, choć Bruksela tego nie wymagała. Dopiero sądy dookreśliły zasady, na jakich można dochodzić roszczeń z tytułu nierównego traktowania.

Etap legislacyjny

Projekt nowelizacji ustawy po konsultacjach społecznych