

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

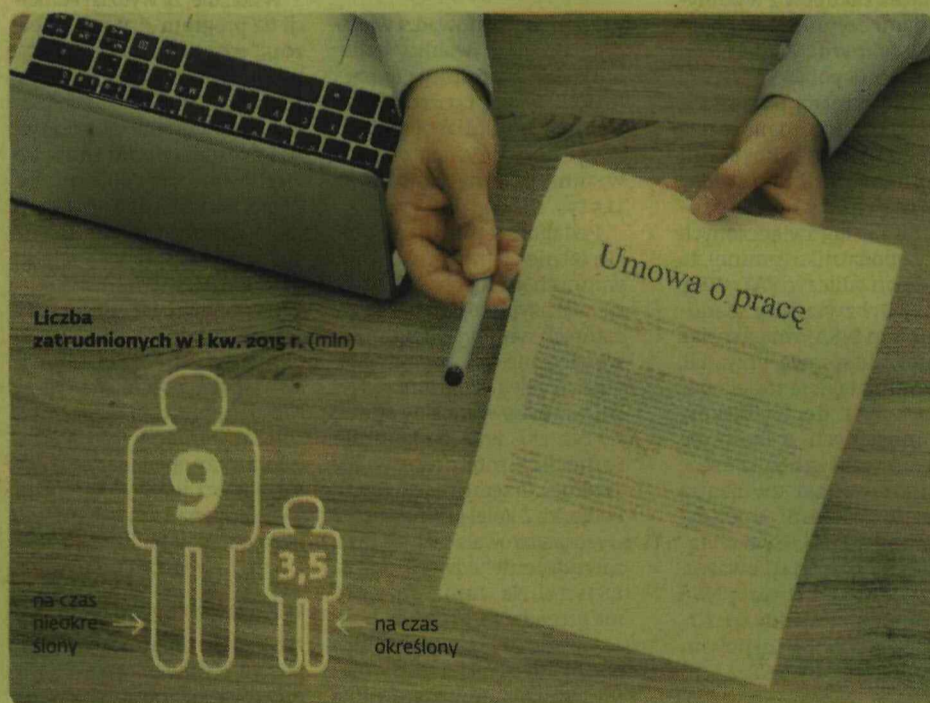
Proces ujednolicania umów o pracę już się zaczął. **Pracodawcy je popierają, a rząd nie mówi „nie”**. To może być recepta na patologie przy zatrudnianiu

Jedna umowa o pracę

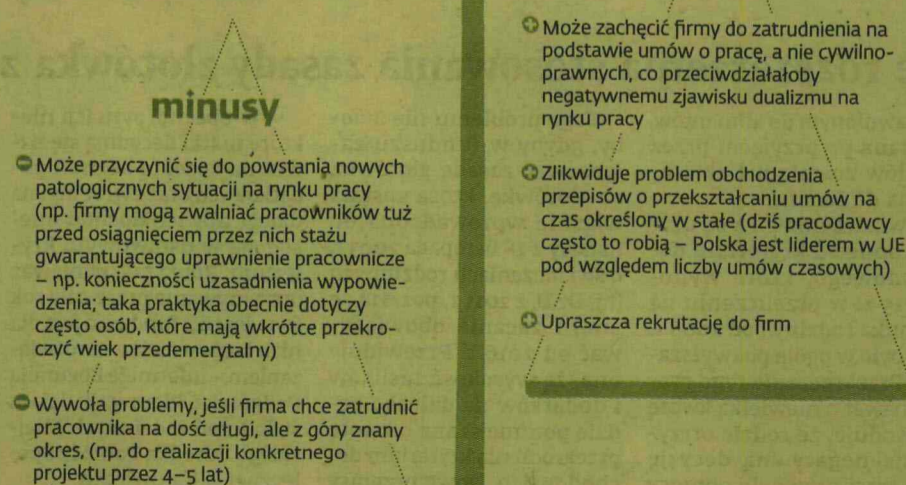
Jakie zmiany wiązałyby się z ujednoliceniem umów o pracę:

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