

Ogólnopolski

poziomie i nie spada poniżej 25%, niezależnie od zmian stopy bezrobocia i koniunktury gospodarczej.

Taki stan rzeczy ma swoją przyczynę – **pracodawcy preferują umowy czasowe, ponieważ obowiązujące regulacje prawne umożliwiają im przy zastosowaniu tej formy zatrudnienia ograniczanie żądań płacowych, zwalczanie związków zawodowych, kontrolowanie siły roboczej i zwiększanie wyzysku.** Pracownicy i pracownice zatrudniani na czas określony pracują w warunkach ciągłej niepewności i znajdują się w obiektywnie gorszej sytuacji niż osoby zatrudniane na czas nieokreślony: mogą być zwalniani/ne za wypowiedzeniem bez podawania przyczyny, procedura zwolnień (z wyjątkiem tych dokonywanych w trybie dyscyplinarnym) nie podlega kontroli ze strony związków zawodowych, a okresy wypowiedzenia wynoszą maksymalnie 2 tygodnie (i to tylko jeśli umowa trwa dłużej niż 6 miesięcy i jeżeli taka możliwość została zawarta w umowie). Wykorzystywanie umów terminowych jako „bata” na pracowników jest praktyką powszechną, ponieważ z jednej strony działania pracodawców nie spotykają się z odpowiednio ostrą odpowiedzią ze strony organizacji związkowych, a z drugiej – ponieważ obowiązujące regulacje prawne nie limitują w żaden sposób maksymalnej długości trwania umów na czas określony oraz przewidują niewielkie sankcje za nadużywanie tej formy zatrudnienia. W efekcie zdarzają się umowy czasowe zawierane na okres np. 7 lat (przypadek firmy Greenket w Sęszewie w woj. Wielkopolskim produkującej płyty paździerzowe).

Ograniczenia w stosowaniu umów na czas określony dotyczą jedynie liczby takich umów, jakie można kolejno zawrzeć z jednym pracownikiem lub pracownicą. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, z daną osobą można zawrzeć kolejno trzy następujące po sobie umowy o pracę na czas określony (aby były one liczone jako „kolejne” przerwa pomiędzy nimi nie może być dłuższa niż 1 miesiąc), a dopiero czwarta kolejna umowa staje się umową na czas nieokreślony. Dodatkowo, Kodeks pracy przewiduje także dwa istotne wyłączenia od tych zasad:

- (1) Do limitu kolejnych umów na czas określony nie wlicza się umów czasowych zawartych w celu zastępstwa pracownika lub pracownicy oraz umów zawartych w celu realizowania prac „dorywczych, sezonowych lub zadań realizowanych cyklicznie” (art. 25¹ § 3 Kodeksu Pracy)
- (2) Umowa na czas określony, nieokreślony lub na czas wykonywania określonej pracy może zostać poprzedzona umową na okres próbny trwającą maksymalnie 3 miesiące (art. 25 § 2 Kodeksu Pracy) – umów na okres próbny nie wlicza się do łącznej liczby umów na czas określony jakie można kolejno zawrzeć z jednym pracownikiem/pracownicą;

Jak dowodzi praktyka działalności naszego związku, **obowiązujące regulacje zostawiają pracodawcom duże pole do nadużywania zatrudnienia czasowego kosztem pracowników i pracownic.**

Propozycje MPiPS

Zgodnie z projektem *Ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dn. 20 października 2014 r.*, rząd PO-PSL planuje wprowadzić dodatkowe ograniczenia w stosowaniu umów czasowych poprzez:

- (1) likwidację umów na czas wykonywania określonej pracy (szczególnego typu umów czasowych, które ulegają rozwiązaniu po wykonaniu określonej pracy i których nie można wypowiedzieć);
- (2) dookreślenie specyfiki umów o pracę na okres próbny (poprzez wprowadzenie ogólnej zasady, że pracodawca może zawrzeć taką umowę z danym pracownikiem tylko raz, a ewentualna kolejna umowa na okres próbny jest możliwa tylko jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy);
- (3) wprowadzenie dodatkowego ograniczenia dla zawierania umów na czas określony (ich łączny czas trwania nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy, ale zostanie jednocześnie utrzymany limit możliwości zawarcia z danym pracownikiem lub pracownicą trzech kolejnych umów czasowych – limity te nie będą dotyczyły umów na zastępstwo oraz umów zawartych do wykonywania prac dorywczych, sezonowych, wykonywania pracy przez okres kadencji oraz gdy pracodawca wskaże w umowie o pracę „obiektywne przyczyny uzasadniające zatrudnienie czasowe w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy” – w tym ostatnim przypadku pracodawca będzie zobowiązany do zawiadomienia o zawarciu takiej umowy okręgowego inspektora pracy);
- (4) uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (czyli zrównanie okresów wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony z umowami na czas nieokreślony);
- (5) umożliwienie pracodawcom jednostronnego zwolnienia pracownika lub pracownicy z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia także w przypadku umów czasowych.

Ograniczenia te są więc dość łagodne i cały czas pozostawiają pracodawcom „furtkę” do nadużywania umów czasowych uzasadnianych „dorywczym” lub „sezonowym” charakterem prac lub „obiektywnymi przyczynami uzasadniającymi zatrudnienie w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy”. Tak szerokie i ogólne wyłączenia z limitów dotyczących łącznej długości i liczby umów czasowych zawieranych z jedną osobą sprawiają, że **ograniczenia te mogą stać się „martwymi przepisami”**, a liczba umów czasowych utrzyma się na obecnym – wysokim – poziomie.

Należy także pamiętać, że **propozycje MPiPS powstały wyłącznie w reakcji na wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE oraz interwencję Komisji Europejskiej** – obie te

instytucje uznały, że Polska w niedostateczny sposób zapewniła pracownikom i pracownicom czasową ochronę, jaką przewidują przepisy Dyrektywy 99/70 Rady Unii Europejskiej z 28 czerwca 1999 r. **Ograniczenie patologii jaką jest masowe i długotrwałe wykorzystywanie umów terminowych nie jest więc „dobrą wolą rządu”, ale zostało wymuszone pod presją instytucji UE.**

Szantaż organizacji pracodawców

20 listopada 4 główne organizacje pracodawców – Konfederacja Lewiatan, Business Centre Club, Pracodawcy Rzeczypospolitej i Związek Rzemiosła Polskiego, ogłosiły swoje stanowisko ws. projektu MPiPS. Jak można się było spodziewać, **ostrej krytyce poddano praktycznie wszystkie propozycje ograniczenia niestabilności zatrudnienia – nawet te stosunkowo łagodne**, zawarte w projekcie ministerialnym.

Reprezentanci światu biznesu zgłosili także swoje własne propozycje:

- (1) wydłużenia łącznego limitu umów zawieranych na czas określony do 48 miesięcy (4 lata);
- (2) rezygnacji z ograniczenia liczby umów czasowych zawieranych z jedną osobą do trzech umów;
- (3) rezygnacji z obowiązku zgłaszania umów czasowych trwających dłużej niż 33 miesiące do inspekcji pracy;
- (4) utrzymania możliwości zawarcia umów na czas wykonywania określonej pracy;
- (5) utrzymania odrębnych przepisów dotyczących okresów wypowiedzenia dla umów na zastępstwo (3 dni robocze)
- (6) wydłużenia okresu na jaki zawrzeć można umowę na okres próbny do 6 miesięcy;
- (7) skrócenia okresu wypowiedzenia z 3 do 2 miesięcy w przypadku pracowników i pracownic zatrudnionych u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat;
- (8) rezygnacji z wydłużenia do 2 tygodni okresów wypowiedzenia w przypadku prac sezonowych i dorywczych;
- (9) zniesienia obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony u pracodawców zatrudniających poniżej 20 osób;
- (10) ograniczenia katalogu pracowników i pracownic korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy (w szczególności ochrony przedemerytalnej);
- (11) zmiany zasad związkowej kontroli rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony poprzez wprowadzenie kontroli „równoległej” zamiast „uprzedniej” (pracodawca nie musiałby w takiej sytuacji czekać na opinię związku przed

rozwiązaniem umowy tylko występowałby o opinię organizacji związkowej już po dokonaniu wypowiedzenia);

- (12) zniesienia ograniczenia rodzaju prac wykonywanych przez pracowników tymczasowych.

Nie mogąc wprost zanegować kierunku w jakim idą zmiany proponowane przez MPiPS, **pracodawcy starają się tak zmodyfikować planowane zmiany w zasadach zatrudniania, aby zachować to co w umowach czasowych jest dla nich najważniejsze – możliwość szybkiego, łatwego i praktycznie niekontrolowanego zwalniania pracowników i pracownic. Chodzi o utrzymanie atmosfery strachu przed mogącą nastąpić nagle utratą pracy, która powstrzymuje tak żądania płacowe, jak i ofensywne działania związków zawodowych.** W tym kierunku idą właśnie postulaty zniesienia obowiązku podawania przyczyny zwolnienia w firmach zatrudniających poniżej 20 osób, zmiany zasad związkowej kontroli nad zwolnieniami i zniesienia obowiązku powiadamiania inspekcji pracy o zawarciu umów dłuższych niż 33 miesiące. Jeśli to okaże się niewystarczające, to pracodawcy wskazują gdzie poszukają alternatywy dla umów czasowych – w sektorze agencji pracy tymczasowej, charakteryzującym się jeszcze większą niestabilnością, ale do tej pory poddanym licznym ograniczeniom (zakaz wykonywania przez pracowników tymczasowych prac szczególnie niebezpiecznych).

W oficjalnym stanowisku organizacji pracodawców zawarty jest także **szantaż, który stosują one za każdym razem gdy pojawiają się propozycje zwiększenia ochrony pracowników i pracownic: odpowiedzią na bardziej restrykcyjną politykę rynku pracy ma być całkowite omijanie Kodeksu Pracy i zatrudnianie „na czarno”.** Organizacje pracodawców są więc na tyle bezczelne, że mówią wprost: na jakiegokolwiek ograniczenia naszej swobody (także tej, która ewidentnie przynosi szkodę pracownikom i pracownicom) zareagujemy łamaniem prawa. Swoje groźby realizują oni praktycznie bezkarnie od wielu lat i praktyki te nie spotykają się z powszechnym potępieniem. W polskim życiu publicznym **od dawna mamy więc do czynienia z podwójnymi standardami** – jakiegokolwiek żądania wysuwane przez związki zawodowe czy klasę pracującą są przez władze publiczne i media potępiane jako „roszczeniowość” i „ochrona przywilejów”, ale – jednocześnie – bezczelny szantaż ze strony pracodawców deklarujących, że nie zamierzają się stosować do przepisów prawa pracy nie napotyka na żadną reakcję. **Świadczy to o tym, jak bardzo debata publiczna w Polsce jest zdominowana przez interesy i punkt widzenia kapitału.**

Czas na odpowiedź świata pracy

OZZ Inicjatywa Pracownicza w kwietniu br. na I Konferencji Programowej przyjęła stanowisko ws. wyzwań związanych z rozwojem pracy czasowej, elastycznego rynku pracy i umów śmieciowych. **Stoimy na stanowisku jednoznacznie krytycznym wobec polityki deregulacji rynku pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia, które traktujemy jako środek na zwiększenie wyzysku pracowników i pracownic – jest to naszym zdaniem regres stosunków pracy do norm znanych z XIX wieku.**

W zakresie regulacji dotyczących umów na czas określony, naszym zdaniem **nie istnieje żadne obiektywne uzasadnienie dla mnożenia różnorodnych form zatrudnienia na czas określony** – umowy o pracę na czas nieokreślony dają obu stronom stosunku pracy możliwość rozwiązania go (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, w zależności od okoliczności) stosownie do potrzeb. **Katalog „obiektywnych przyczyn” dla których można zawrzeć umowę czasową naszym zdaniem wyczerpuje jednorazowa umowa na okres próbny oraz umowy na zastępstwo. Wszelkie inne formy umów zawieranych na czas określony powstają nie po to aby odpowiedzieć na „szczególne” czy „obiektywne” uwarunkowania procesu produkcji czy działalności usługowej, ale aby kontrolować pracowników i pracownice i utrzymywać ich/je w stanie ciągłego strachu o utratę pracy.**

Ze stanowiska organizacji pracodawców płynie natomiast dla nas – pracowników i pracownic – jedna lekcja: **w konflikcie pomiędzy światem pracy i kapitału, pracodawcy nie wahają się omijać czy łamać prawa i nie mają żadnych skrupułów występując w obronie swoich interesów. Jeśli naprawdę chcemy zmienić obecne stosunki pracy w Polsce musimy przyjąć równie agresywne stanowisko.** W najbliższym czasie ruch związkowy powinien więc podjąć bardziej aktywne działania na rzecz wymuszenia stabilniejszych warunków zatrudnienia.