

WPROWADZENIE

O konieczności wprowadzenia zmian w przepisach dotyczących zatrudniania na podstawie terminowych umów o pracę, a w szczególności umów na czas określony, przesądził wyrok TSUE z 13.3.2014 r. w sprawie *Nierodzik* (C-38/13). Trybunał uznał mianowicie, że polskie przepisy różnicujące długość okresu wypowiedzenia w zależności od rodzaju zawartej umowy o pracę są dyskryminujące. Krótszy okres wypowiedzenia dla pracujących na czas określony, którzy znajdują się w porównywalnej sytuacji i wykonują zadania podobne do tych wykonywanych przez zatrudnionych na czas nieokreślony, jest niezgodny ze wspólnotowym wymogiem równego traktowania. Polskie unormowania w zakresie długości okresów wypowiedzenia są sprzeczne z Porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony, zawartym 18.3.1999 r., stanowiącym załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.6.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz.Urz. UE L Nr 175, s. 43; dalej jako: dyrektywa 99/70/WE).

Zapoznając się z wyrokiem, można przeczytać, że w sprawie *Nierodzik* pracownica była zatrudniona od 12.5.1986 r. do 15.2.2010 r. na czas nieokreślony. Zawarta z nią umowa o pracę została 15.2.2010 r. rozwiązana na mocy porozumienia stron na jej wniosek, ponieważ pracownica prag-

nęła nabyć prawo do wcześniejszej emerytury. Następnie pracodawca zawarł z pracownicą umowę o pracę na część etatu, na czas określony od 16.2.2010 r. do 3.2.2015 r. (na pięć lat). Do umowy została wpisana klauzula, przewidziana w art. 33 KP, pozwalająca na wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po trzech latach zatrudnienia, tj. 3.4.2012 r., pracodawca wypowiedział pracownicy umowę wskazując, że ulegnie ona rozwiązaniu z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc 21.4.2012 r. Była już pracownica, uznając, że „zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, na które mogłaby się powoływać, gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony”, pozwała pracodawcę przed sąd pracy. W pozwie wniosła, żeby umowa o pracę na czas określony została potraktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i aby sąd orzekł, że w jej przypadku powinien być znaleźć zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Sąd pracy rozważał problem zgodności uregulowania krajowego z prawem UE, ponieważ zastosowanie przepisów prawa krajowego (art. 33 KP) skutkowało odmiennością traktowania pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony względem pracowników zatrudnionych na czas określony. Ostatecznie sąd pracy postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do TSUE z pytaniem prejudycjalnym, czy dyrektywę 99/70/WE (dotyczącą umów na czas określony) oraz ogólną zasadę prawa UE dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które statuuje odmienne zasady ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż sześć miesięcy (mniej korzystne z punktu widzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony), w stosunku do zasad ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę za-

wartych na czas nieokreślony. Trybunał orzekł, że dyrektywa 99/70/WE i ogólne zasady UE dotyczące równego traktowania pracowników stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż sześć miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

W oparciu o powołany wyrok C-38/13 trzeba było zatem przyznać, że obowiązujące w dacie wydania wyroku regulacje krajowe nie są prawidłowe w świetle prawa UE, gdyż nie jest prawidłowe odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.

Ponadto dodatkowym argumentem przemawiającym za wprowadzeniem zmian w przepisach dotyczących terminowych umów o pracę było orzecznictwo SN podkreślające, że nie jest celem umowy o pracę na czas określony długotrwałe zatrudnianie pracowników. Ten bowiem realizuje umowa o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu do uchwały (7) sędziów SN z 16.4.1998 r. (III ZP 52/97, OSNPIUS 1998, Nr 19, poz. 558) zostało podkreślone, że **standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika.** Instytucja umowy terminowej stanowi więc

wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

Ponadto nastąpiło wszczęcie przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów kodeksowych z wymogami dyrektywy 99/70/WE – wezwanie do usunięcia uchybienia Nr 2013/4161 (pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.). Komisja ta zarzuciła, że w Polsce obowiązuje krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres. Ponadto że okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki, a także że pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów.

Także Rada UE wydała Polsce zalecenie na lata 2014–2015 (*country specific recommendations* – CSR) utrzymujące działania wymienione w Zaleceniu Rady UE na lata 2013–2014, zgodnie z którym konieczne jest zwalczanie segmentacji rynku pracy m.in. przez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia.

Nie bez znaczenia była również treść postanowień Europejskiej Karty Społecznej, z której wynika prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy.