

# Kontrakty na czas określony mniej atrakcyjne dla pracodawców



**Łukasz Kuczkowski**

radca prawny, starszy prawnik  
w kancelarii Raczkowski Paruch



**Robert Stępień**

aplikant radcowski, prawnik  
w kancelarii Raczkowski Paruch

Na początku sierpnia prezydent podpisał ustawę z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Nowelizacja wejdzie w życie w pierwszym kwartale 2016 r. – konkretna data zależy od dnia jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw (nie nastąpiło to do chwili oddania do druku niniejszej publikacji).

## Cel zmian

Zmiany w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: kodeks pracy lub k.p.) mają na celu przeciwdziałanie i ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony. Jak podnosi się w uzasadnieniu do projektu ustawy, na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów umowy terminowe były i są niejednokrotnie zawierane na długie okresy, bez obiektywnego uzasadnienia. Tymczasem co do zasady celem umowy o pracę na czas określony nie jest długotrwałe (wieloletnie) zatrudnienie pracowników. Do tego służy umowa o pracę na czas nieokreślony. Znajduje to potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak również w prawie Unii Europejskiej – zgodnie z preambułą do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r., dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określo-

ny, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz.UE z 1999 r. L 175, s. 43; polskie wydanie specjalne, rozdz. 5 t. 3, s. 368), umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Prace nad zmianą regulacji kodeksu pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony i przyjęta w ich efekcie nowelizacja przepisów są w szczególności konsekwencją wszczętego przez Komisję Europejską (KE) w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów kodeksu pracy z postanowieniami wspomnianej dyrektywy oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

## Zarzuty Brukseli

Komisja Europejska wezwała polski rząd do usunięcia uchybień w zakresie stosowania regulacji dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony. Zarzuty KE w zakresie niezgodności przepisów kodeksu pracy z prawem unijnym dotyczyły zasadniczo trzech obszarów:

1. Możliwości zastosowania krótkiego, dwutygodniowego

okresu wypowiedzenia, w przypadku wieloletnich umów o pracę na czas określony. Sytuacja pracowników zatrudnianych na podstawie takich umów jest w ocenie komisji podobna do sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony, podczas gdy – zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami kodeksu pracy – w przypadku tych ostatnich stosowane są dłuższe (nawet trzymiesięczne) okresy wypowiedzenia, uzależnione od stażu pracy pracownika. Prowadzi to, zdaniem KE, do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji na niekorzyść pracowników zatrudnionych na podstawie wieloletnich umów o pracę na czas określony;

2. Okresu co najmniej 1 miesiąca, jaki musi upłynąć pomiędzy dwiema umowami o pracę na czas określony zawieranymi z tym samym pracodawcą, aby nie zostały one uznane za „następujące po sobie w rozumieniu art. 251 k.p.". Okres ten został uznany przez KE za zbyt krótki;

3. Pojęcia „zadań realizowanych cyklicznie” (art. 251 par. 3 k.p.), umożliwiających nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów o pracę na czas określony. Pojęcie to zostało uznane przez KE za niewystarczająco zdefiniowane prawnie oraz za mało precyzyjne, aby mogło w należyty sposób zapobiegać nadużywaniu umów na czas określony.