

ZATRUDNIENIE

Uwaga na etapy terminowe.

Po wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej firmy, a szczególnie urzędy, muszą uważać przy zrywaniu umów dłuższych niż półroczne. ♦ C5

Uwaga na etaty terminowe

ZATRUDNIENIE | Po wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE firmy, a szczególnie urzędy, muszą uważać przy zrywaniu umów dłuższych niż półroczne.

MATEUSZ RZEMEK

Nieoficjalnie dowiedzieliśmy się, że Kancelaria Prezydenta, która pracuje nad nowelizacją kodeksu pracy, rozwiąże też problem zbyt krótkich okresów wypowiedzenia przy umowach terminowych. W noweli znalazły się już rozwiązania dotyczące ich wydłużenia i zrównania z uprawnieniami osób zatrudnionych bezterminowo. Zmiany obejmą przeszło 3 mln zatrudnionych na czas określony.

Kodeks wymaga jak najszybszej zmiany po ostatnim wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE (z 13 marca 2014 r., sygn. C-38/13) w sprawie pielęgniarki zatrudnionej na czas określony w jednym z podlaskich szpitali.

Ponad 3 mln umów wysokiego ryzyka

TS UE stwierdził bowiem, że przepisy polskiego kodeksu pracy przewidujące sztywny dwutygodniowy termin wypowiedzenia umów na czas określony dyskryminują takich pracowników w stosunku do zatrudnionych na czas nieokreślony. Okres wypowie-

OPINIA

Patrycja Zawirska

radca prawny
z K & L Gates Jamka

Jeżeli konkretna umowa terminowa została podpisana bez obiektywnych powodów, a praca zatrudnionego nie różniła się od pracy stałych emfawców, to wypowiadając ją, należy nie tylko zastosować okresy wypowiedzenia właściwe dla kontraktów na czas nieokreślony. Uważam, że pracodawcy powinni zacząć także uzasadniać takie wypowiedzenia, choć formalnie nie ma obecnie tego obowiązku w wypadku umów o pracę na czas określony. Jeżeli pracownik przed sądem udowodni, że umowa terminowa służyła de facto obejściu przepisów o zatrudnieniu na czas nieokreślony, może podważać wypowiedzenie, powołując się na argumenty Trybunału. Sąd pracy może wtedy uznać wypowiedzenia za wadliwe i zasądzić odszkodowanie lub przywrócić zainteresowanego do pracy.

dzenia umów bezterminowych jest bowiem uzależniony od stażu pracy. Zgodnie z art. 36 §1 k.p. wynosi dwa tygodnie tylko dla zatrudnionych krócej niż sześć miesięcy. Po pół roku pracy wypowiedzenie wynosi już miesiąc, a po trzech latach - trzy miesiące.

- Nie można wykluczyć, że polskie sądy będą kwestionowały stosowanie dwutygodniowych okresów wypowiedzenia, powołując się na postanowienia dyrektywy z 28 czerwca 1999 r. dotyczące



wę. Wynika to z zasady pierwszeństwa prawa unijnego przed prawem krajowym.

Administracja ma duży problem

- Orzeczenie TS UE nie ma bezpośredniego zastosowania do podmiotów prywatnych. Zgodnie ze standardami unijnymi wiąże jednak państwo, w tym jednostki państwowe i samorządowe, czyli np. szpitale, administrację. I tam ma zastosowanie od razu - zauważa prof. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego. - Chyba że są to umowy zawierane z urzędnikami, podlegające konkretnym regulacjom ustawowym.

Wynika z tego, że w administracji zatrudnieni na zwykłych umowach terminowych już teraz mogą się domagać niedyskryminowania ich w stosunku do osób zatrudnionych na umowach bezterminowych.

Stosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzeniu. Na podstawie art. 49 kodeksu pracy zwolniony może się jednak domagać wynagrodzenia za dłuższy okres wypowiedzenia. ■

porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Te przepisy stanowiły podstawę orzeczenia TS UE - tłumaczy **Sławomir Paruch**, radca prawny w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**. - Ta dyrektywa nie może być stosowana w Polsce bezpośrednio. Pracownicy nie mogą więc powoływać się na nią przed polskimi sądami, kwestionując dwutygodniowe okresy wypowiedzenia umów na czas określony. Sądy mają jednak obowiązek stosować dyrekty-