



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR-I-0702-44/JS/11

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 27.06.11.

nr 3277 podpis *Borusewicz*

Warszawa, dnia 22 czerwca 2011r.

P. J. Kwieciński
KANCELARIA
Biura Prac Senackich
wpłynęło dn. 27.06.11.
6117 podpis *B*

**Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

Odnosząc się do wątpliwości podniesionych w oświadczeniu Pana Senatora Ryszarda Knosali, przekazanym przy piśmie z dnia 1 czerwca br., znak: BPS/DSK-043-3712/11, dotyczących przepisów o umowach o pracę na czas określony, zawartych w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Powołana ustawa nie reguluje sposobu postępowania w stosunku do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem jej wejścia w życie, których czas trwania, licząc od dnia 22 sierpnia 2009 r., przekracza 24 miesiące. Moim zdaniem nie ma zatem podstaw prawnych do tego, aby takie umowy rozwiązywały się automatycznie, z mocy prawa, z upływem 24 miesięcy, licząc od dnia 22 sierpnia 2009 r. lub z tym dniem przekształcały się, także automatycznie, z mocy prawa, w umowy o pracę na czas nie określony. Takiemu pogładowi można by bowiem postawić zarzut braku poszanowania woli stron stosunku pracy, które postępowały zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym w dniu zawierania terminowej umowy o pracę.

Z drugiej jednak strony od adresatów norm prawnych oczekuje się dążenia do pozostawania w zgodności z obowiązującym stanem prawnym, co w przypadku będącym przedmiotem oświadczenia powinno oznaczać podejmowanie przez strony stosunku pracy stosownych działań, przy wykorzystaniu dostępnych instrumentów prawnych. Oczekiwanie takie jest zwłaszcza uzasadnione w sytuacji, gdy na tego rodzaju działania pozostaje

stosunkowo długi czas. I tak pragnę wyjaśnić, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Z możliwości wypowiedzenia takiej umowy o pracę może skorzystać zarówno pracownik, jak i pracodawca. Istotne jest również, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, klauzula o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy może być zamieszczona w umowie zarówno w momencie jej zawierania, jak i w okresie trwania takiej umowy (np. wyrok SN z dnia 10 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 52/10 – LEX nr 607247). Ponadto strony umowy o pracę zawartej na czas określony mogą taką umowę rozwiązać w każdym czasie na mocy zgodnego oświadczenia woli (porozumienie stron). Zakończenie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony nie stoi na przeszkodzie nawiązaniu między tymi samymi stronami umowy o pracę na czas nie określony. Przepisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców wprowadzają bowiem ograniczenia jedynie w zakresie zatrudniania przez przedsiębiorcę tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Niezależnie od powyższego pragnę dodać, że w mojej ocenie, w stanie faktycznym przedstawionym w oświadczeniu może mieć zastosowanie przepis art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przed sądem istnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Skorzystanie przez pracownika z cywilistycznej konstrukcji powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego jest możliwe, bowiem przepis art. 300 Kodeksu pracy stanowi, że w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zatem, moim zdaniem, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, której czas trwania, licząc od dnia 22 sierpnia 2009 r., przekracza 24 miesiące – może mieć interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego stwierdzającego, iż bezpośrednio po upływie 24 miesięcznego okresu pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas określony jest on nadal zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony gwarantuje pracownikowi większą stabilizację zatrudnienia, a także silniejszą ochronę stosunku pracy, zwłaszcza ze względu na konieczność uzasadnienia przez pracodawcę

wypowiedzenia takiej umowy, a także stosowania ustawowo określonych okresów wypowiedzenia.

Sąd pracy, rozpatrując ewentualne powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego i oceniając zasadność takiego powództwa powinien się także, w mojej ocenie, kierować standardami ochronnymi wynikającymi z prawa Unii Europejskiej, tj. z dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC). Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do postanowienia z dnia 13 października 2009 r. (sygn. akt II PZP 10/09) - w którym przytoczono bogate orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich oraz Sądu Najwyższego dotyczące terminowych umów o pracę – sądy krajowe „są zobowiązane wykładać prawo krajowe, na ile jest to tylko możliwe, w świetle brzmienia i celów danej dyrektywy, aby osiągnąć skutki założone przez tę dyrektywę, preferując wykładnię prawa krajowego najbardziej odpowiadającą tym skutkom, aby osiągnąć w ten sposób rozstrzygnięcie zgodne z postanowieniami tej dyrektywy”.

Przedstawiając powyższe jestem zdania, iż w okolicznościach wskazanych w oświadczeniu pracownik zatrudniony na czas określony, występując do sądu pracy ze stosownym powództwem, może uzyskać ochronę zgodną z celami powołanej wyżej dyrektywy.



z up.


MINISTER
Jarosław Duda
SEKRETARZ STANU