



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 14.03.12.

nr. 1174 podpis. Borusewicz

Warszawa, dnia 13 marca 2012 r.

DPR - I - 0702 -30/JS//12

*J. Kiciński*  
SEKRETARIAT  
Biura Prac Senackich  
Wpłynęło dn. 15.03.12.  
nr. 2197 podpis. *[Signature]*

Pan

**Bogdan Borusewicz**

**Marszałek Senatu RP**

*SZANOWNY PANIE MARSZAŁKU,*

W związku z oświadczeniem złożonym przez Pana Senatora Andrzeja Grzyba na 6. Posiedzeniu Senatu RP w dniu 16 lutego br., przekazanym przy piśmie z dnia 22 lutego br., znak: BPS/043-06-172/12, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje:

Problematyka zawierania terminowych umów o pracę, także w kontekście przedstawionym przez Pana Senatora Andrzeja Grzyba, jest przedmiotem prac partnerów społecznych. Zespół Problemowy ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, na posiedzeniu w dniu 24 lutego br. zwołanym z inicjatywy rządowej, przyjął stanowisko, w którym zobowiązał się do podjęcia kompleksowych prac w zakresie uregulowania problematyki czasu pracy w dziale szóstym Kodeksu pracy oraz równoczesnego podjęcia rozmów zmierzających do uregulowania kwestii stabilności zatrudnienia w kontekście warunków stosowania umów na czas określony, umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia i pracy tymczasowej. Dalsze prace w tym zakresie są zatem uzależnione od przebiegu prac na forum Zespołu.

Niezależnie od powyższego pragnę wyjaśnić, że w świetle przepisów prawa pracy umowa o pracę na czas określony jest jednym z rodzajów umów o pracę. Pracownik może być bowiem zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Od zgodnej woli

stron przyszłego stosunku pracy, a także potrzeb pracodawcy zależy, który rodzaj umowy o pracę stanowić będzie podstawę świadczenia pracy przez pracownika.

Pracownik decydujący się na nawiązanie stosunku pracy na podstawie terminowej umowy o pracę musi liczyć się z tym, iż okres pozostawania w zatrudnieniu na podstawie takiej umowy jest ograniczony w czasie. Umowa rozwiąże się bowiem z mocy prawa z upływem czasu, na który została zawarta lub po wykonaniu pracy, dla wykonania której została zawarta. Po zakończeniu takiej umowy przepisy prawa pracy nie gwarantują pracownikowi kontynuowania zatrudnienia na podstawie kolejnego stosunku pracy.

Obowiązuje szereg regulacji prawnych, których celem jest zapobieganie ewentualnym praktykom pracodawców, polegającym na dyskryminowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony, a także na nadużywaniu przez pracodawców umów terminowych, jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Rozwiązania prawne obowiązujące w tym zakresie (zwłaszcza przepisy art. 11<sup>3</sup>, 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3d</sup>, 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy, art. 15 i 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) stanowią implementację do polskiego ustawodawstwa pracy regulacji prawa Unii Europejskiej dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, pracy tymczasowej, a także pracy na czas określony.

Na poziomie unijnym, kwestie zawierania umów o pracę na czas określony reguluje dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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). Powyższa dyrektywa ma na celu poprawę jakości pracy na czas określony, co dotyczy zasadniczo dwóch aspektów, tj. zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony. Pozostawia ona Państwom Członkowskim wybór jednej lub kilku metod ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony. Jedną z takich metod jest wskazanie maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony.

Warto dodać, że każdy pracownik, który czuje się pokrzywdzony zawarciem z nim umowy o pracę na czas określony (zwłaszcza wieloletniej), może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nie określony. Powództwo takie jest uzasadnione w szczególności, gdy z okoliczności sprawy wynika, że zawarcie długoletniej umowy o pracę na czas określony zostało na pracowniku „wymuszone” przez pracodawcę (np. gdy alternatywą dla takiej umowy było nieuzyskanie przez pracownika

zatrudnienia w ogóle). Z takim powództwem pracownik może wystąpić na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego.

Istnieje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazujące na istotę terminowego zatrudnienia (np. wyrok z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, OSNP 13-14/207/2006; uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. akt III ZP 52/97, OSNAPiUS z 1998 r. Nr 19, poz. 558; wyrok z dnia 25 października 2007 r., sygn. akt II PK 49/07, OSNP z 2008 r. Nr 21-22, poz. 317; postanowienie z dnia 13 października 2009 r., sygn. akt - II PZP 10/09), które potwierdza utrzymujący się od szeregu lat pogląd tego Sądu o naruszaniu przez pracodawców celu terminowego zatrudnienia pracownika w przypadku zawierania długoletnich terminowych umów o pracę bez wyraźnego uzasadnienia takiego działania konkretnymi okolicznościami występującymi w danym stanie faktycznym.

Przedstawiając powyższe pragnę zwrócić uwagę, iż w mojej ocenie istnieje jakościowa różnica między sytuacją pracownika, z którym ten sam pracodawca wielokrotnie zawiera terminowe umowy o pracę, zwłaszcza jeżeli dotyczą one tego samego rodzaju pracy, a sytuacją pracownika, który świadczy pracę na rzecz danego pracodawcy na podstawie jednej terminowej umowy o pracę, choćby zawartej na wiele lat. W pierwszym przypadku konieczne jest, zgodnie z prawem Unii Europejskiej, przyjęcie regulacji zapewniających ochronę pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców terminowych umów o pracę. W drugim przypadku decydujące znaczenie powinna mieć, moim zdaniem, ocena konkretnego stanu faktycznego, pod kątem zasadności zawarcia z pracownikiem długoletniej terminowej umowy o pracę. Takiej oceny, w obowiązującym systemie prawnym, może dokonać jedynie sąd pracy.

2  
z up.  
Radosław Mleczko  
PODSEKRETAŃ SZANU  
