



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DPR – 0702 – 61/JS/KJ/2011

SEKRET MARSZAŁKA SENATU

Wpłynęło dn. 9.08.2011

nr 4502 podpis

Warszawa, dnia 7.09.2011 r.

P. J. Kwieciński
SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 9.09.2011
nr 8280 podpis

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

Odpowiadając na oświadczenie złożone przez Pana Senatora Ryszarda Knosagę podczas 82 posiedzenia Senatu RP w dniu 5 sierpnia 2011 r., w którym został zawarty postulat zmiany przepisów Kodeksu pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje:

Umowa o pracę na czas określony jest jedną z terminowych umów o pracę. Co do zasady zawierana jest do końca okresu ustalonego datą kalendarzową, bądź poprzez wskazanie zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie stosunku pracy (np. powrót do pracy pracownika, który był na urlopie wychowawczym i był w tym czasie zastępowany przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony).

Według przepisów Kodeksu pracy, ustalenie okresu trwania umowy o pracę na czas określony, pozostawione jest woli obu stron o tyle, o ile jest to zgodne z celem takiej umowy (np. konieczność wykonania przez pracownika zadań rozłożonych w czasie). Warto bowiem pamiętać, iż zawarcie terminowej umowy o pracę, tak jak dokonanie każdej innej czynności prawnej, musi odpowiadać swemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu i jeśli jest niezgodne z tym celem, nie korzysta z ochrony (art. 8 Kodeksu pracy).

Dodatkowo należy wspomnieć, iż ograniczenia w zakresie zatrudniania pracowników na czas określony, zostały wprowadzone *ustawą z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków*

kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 z późn. zm.). Artykuł 13 ust. 1 ww. ustawy stanowi bowiem, iż okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Natomiast ust. 2 cyt. artykułu wskazuje, iż za kolejną umowę na czas określony, należy uważać umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Literalne brzmienie powyższego przepisu wskazuje zatem wyraźnie, iż pracodawca, w okresie obowiązywania przepisów ustawy (tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.), ma prawo do zawarcia nieokreślonej liczby umów o pracę na czas określony, byleby tylko ogólny czas ich trwania (począwszy od dnia wejścia w życie ustawy) nie przekraczał ustawowego limitu 24 miesięcy. Przy czym trzeba podkreślić, iż zgodnie z art. 3 powołanej ustawy adresatem jej norm prawnych są wyłącznie przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.).

Mając na względzie powyższe należy stwierdzić, iż zarówno przepisy Kodeksu pracy (pomimo braku wyraźniej regulacji), jak również ww. ustawy nie dopuszczają możliwości zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy. Znalazło to zresztą odzwierciedlenie w licznych orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z zapatrywaniem wyrażonym w wyroku z dnia 25 października 2007 r. (sygn. akt II PK 49/07, OSNP z 2008 r. Nr 21-22, poz. 317) - niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy wspomniał, iż umowy o pracę na czas określony - określające długą (wieloletnią) perspektywę zatrudnienia, z jednoczesną klauzulą rozwiązywalności za dwutygodniowym wypowiedzeniem - były już przedmiotem wypowiedzi orzeczniczych Sądu Najwyższego - m.in. w wyroku z dnia 7 września 2005 r. (sygn. akt II PK 294/04, OSNP z 2006 r. Nr 13-14, poz. 207). Sąd Najwyższy orzekł wówczas, iż zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (w tamtej sprawie było to 9 lat) z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym

wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Warto także wspomnieć, iż w uzasadnieniu do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97, OSNAPiUS z 1998 r. Nr 19, poz. 558), rozważając problem w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy".

W kontekście poruszonego przez Pana Senatora problemu, znamionnym pozostaje także fakt, iż konieczność zapobiegania nadużywaniu przez pracodawców umów o pracę na czas określony wynika wprost z przepisów prawa wspólnotowego tj. *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)*. Celem tego Porozumienia jest m.in. ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, co wynika z klauzuli 1 Porozumienia. Zgodnie zaś z klauzulą 5 Porozumienia, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

- a) będą uważane za kolejne;
- b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Ponadto, zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, państwom członkowskim pozostawiono pewną swobodę w kwestii wykonania postanowień powyższego *Porozumienia*, jednakże „są one zobowiązane do zapewnienia rezultatu przewidzianego w prawie wspólnotowym”, czyli zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Podsumowując należy pamiętać, iż każdy pracownik, który czuje się pokrzywdzony zawarciem z nim wieloletniej umowy o pracę na czas określony, może zawsze 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).

Pomijając powyższe pragnę także dodać, iż poruszona przez Pana Senatora tematyka jest obecnie przedmiotem zarówno autonomicznych rozmów partnerów społecznych, jak również tematem prac Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Zatem ewentualna zmiana obowiązującego stanu prawnego w przedmiotowej kwestii może nastąpić dopiero po przedstawieniu stronie rządowej uzgodnionego stanowiska.

MINISTER
Jolanta Fedak