

15. 03. 2019



03980200156226
RPW/7417/2019 P
2019-03-15

nr RPW... 7417/2019 P
52. 10.11.2019
(podpis)

MINISTERSTWO

Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

Warszawa, dnia 13 marca 2019 r.

DPR.I.0702.1.2019.BL

Pan

Robert Mamątow

Przewodniczący Komisji

Praw Człowieka, Praworządności i Petycji

Senatu RP

Franciszek Janis Przewodniczący,

W związku z przekazaną w dniu 14 lutego br. petycją w sprawie podjęcia inicjatywy ustawodawczej dotyczącej zmiany art. 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w celu wprowadzenia obowiązku wskazania w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony (co najmniej 6 miesięcy) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (P9-77/18), uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko w tej sprawie:

Z przepisu art. 30 § 4 Kodeksu pracy wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zatem obowiązek wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest ograniczony do wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony; nie dotyczy on natomiast wypowiedzania terminowych umów o pracę, tj. umowy o pracę zawartej na okres próbny i umowy o pracę zawartej na czas określony.

niepodlega

Kwestia konstytucyjności powyższego przepisu była przedmiotem postępowania Trybunału Konstytucyjnego, który nie uznał obowiązujących przepisów o wypowiedaniu umów na czas określony za niezgodne z postanowieniami Konstytucji RP.

W wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r. (P 48/07) Trybunał orzekł, że art. 30 § 4 Kodeksu pracy w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu do tego wyroku Trybunał stwierdził, że „dopuszczalne jest – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Dodatkowo wymaga podkreślenia, że art. 10 § 3 k.p., odwołujący się wprost do art. 65 ust. 5 Konstytucji, stanowi, że „Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia”. Postulat pełnego produktywnego zatrudnienia wskazuje cel (model idealny, jednak z założenia nieosiągalny), do którego władze publiczne powinny zmierzać w polityce zatrudnienia, gdy procesy decentralizacji, demokratyzacji życia społecznego, prywatyzacja gospodarki, a także koniunktura gospodarcza ograniczają znacznie możliwości centralnego kształtowania popytu i podaży na tzw. rynku pracy, a za pomocą środków prawnych istnieje możliwość wpływania na proces zatrudniania i zmniejszania bezrobocia. Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również poprzez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Nie jest jednak możliwe, zdaniem Trybunału, osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nie określony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez sąd pytający.”. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego „dopuszczenie możliwości wypowiedzenia nie stanowi (...) naruszenia praw stron wynikających z umowy ani nie jest, z istoty swej, przejawem dyskryminacji. Sąd, na wniosek eks-pracownika, może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo

niepodlega

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

zróźnicowania bądź dyskryminacji pracownika w sytuacji określonej przez art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p., wykraczających poza sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę na czas oznaczony z art. 33 k.p. Sąd powszechny (...) dysponuje odpowiednimi środkami prawnymi, aby – mimo różnic cechujących różne rodzaje umów o pracę – rozstrzygnąć sprawę przed nim zawisłą, uwzględniając zarówno zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jak i potencjalną dyskryminację.

Jednocześnie należy jednak stwierdzić, że obecna regulacja zawarta w art. 30 § 4 Kodeksu pracy – w zakresie braku obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony – może budzić wątpliwości w świetle 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) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999, str. 43; Polskie wydanie specjalne: rozdz. 5, t. 3, s. 368).

Stosownie do klauzuli 4 ust. 1 ww. Porozumienia, jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróźnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

Równocześnie należy zauważyć, że ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220) została dokonana nowelizacja Kodeksu pracy mająca na celu ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony. Prace nad zmianą przepisów Kodeksu pracy w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę podyktowane były m.in. wszczęciem przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami ww. dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., a także orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE, w szczególności wyrokiem z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 *Nierodzik*. W sprawie C-38/13 Trybunał uznał, co do zasady, za sprzeczne z dyrektywą kodeksowe rozwiązania dotyczące wypowiedziania umów na czas określony. Trybunał stwierdził, iż *klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu (...),*

niepodlega

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. Odnośnie do istnienia obiektywnych warunków różnicowania równego traktowania Trybunał wskazał w uzasadnieniu, iż odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.

Zarzuty Komisji Europejskiej w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczyły trzech obszarów:

1. Krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia.
2. Okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki.
3. Pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów.

W związku z powyższym ww. nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r., wprowadzono daleko idące zmiany w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę, tj.:

- 1) ograniczono rodzaje umów o pracę do trzech (zrezygnowano z umów o pracę na czas wykonywania określonej pracy);
- 2) dookreślono specyfikę umowy o pracę na okres próbny;

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

- 3) zmieniono zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez wprowadzenie bardziej skutecznego sposobu limitowania tych umów;
- 4) uzależniono długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy – analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Nie została natomiast podjęta decyzja dotycząca wprowadzenia obowiązku uzasadniania przez pracodawców wypowiedzenia także umów o pracę na czas określony.

Ze względu na istotne społeczno-gospodarcze znaczenie wprowadzenia takiego obowiązku, stanowisko w kwestii sposobu jego wprowadzenia powinni zająć partnerzy społeczni działający w Radzie Dialogu Społecznego.

Mam nadzieję, że przedstawione powyżej informacje i wyjaśnienia uzna Pan za satysfakcjonujące i wyczerpujące.

Z poważaniem
Stanisław Szerep

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI