

Gertruda Uścińska

*Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski¹*

Zatrudnienie czasowe w regulacjach Unii Europejskiej. Konsekwencje dla ustawodawstw krajowych

Streszczenie

W artykule zawarto analizę prawa UE dotyczącego zatrudnienia czasowego. Ustalono jego konsekwencje dla ustawodawstwa krajowego. Przedstawiono wyrok ETS w sprawie C-38/13, w którym Trybunał uznał, że polskie regulacje kodeksu pracy różnicujące długość okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony za niezgodne z prawem UE – dyrektywą Rady 99/70/WE. Orzeczenie to może mieć istotne znaczenie dla dalszej praktyki zatrudnienia pracowników na czas określony.

Słowa kluczowe: zatrudnienie czasowe, prawo UE, kodeks pracy

Wprowadzenie

Unia Europejska podejmuje działania i wspiera wysiłki państw zmierzające do jak najpełniejszego i najbardziej efektywnego wdrożenia modelu *flexicurity*, stanowiącego swoistą kompilację elastyczności i bezpieczeństwa w zatrudnieniu. Służą temu liczne dokumenty wydawane pod auspicjami Unii Europejskiej, zarówno wskazujące pożądane kierunki

¹ Instytut Polityki Społecznej UW, ul. Nowy Świat 67, 00-927 Warszawa; adres elektroniczny autorki: g.uscinska@uw.edu.pl

działań, jak i nakładające na państwa członkowskie określone zobowiązania w przedmiocie urzeczywistnienia w ich porządkach prawnych elastycznych form zatrudnienia (Uścińska, Petelczyc, Roicka 2013, s. 20 i nast.).

Pojęcie elastycznych form zatrudnienia jest rozumiane w doktrynie dwojako (Florek 2004, s. 97). W pierwszym ujęciu dotyczy ono zatrudnienia na innej niż stosunek pracy podstawie (zatrudnienie niepracownicze), w drugim zaś – jest związane z uelastycznieniem zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku pracy (m.in. praca w niepełnym wymiarze, praca na czas określony). Przedmiotem zawartych w artykule analiz prawnych jest praca na czas określony, która jest jedną z form elastycznego zatrudnienia. Celem artykułu jest analiza prawa UE regulującego zatrudnienie czasowe oraz wykazanie jego konsekwencji dla polskiego prawa pracy.

Regulacje i dokumenty UE

Praca na czas określony, jako jedna z form elastycznego zatrudnienia, jest przedmiotem regulacji dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz. Urz. L 175 z 10.7.1999). Celem tejże dyrektywy, zgodnie z treścią art. 1, jest realizacja załączonego do niej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego między działającymi w ramach Wspólnot organizacjami międzybranżowymi – Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC).

W punkcie pierwszym dokumentu wskazuje się, że celem niniejszych regulacji jest poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz zapobieganie nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Oznacza to, że państwa członkowskie są zobowiązane (porozumienie załączone do dyrektywy wywiera takie same skutki prawne, jak dyrektywa) do stworzenia ram prawnych, które gwarantują pracownikom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony uprawnienia ochronne porównywalne do analogicznych uprawnień przysługujących pracownikom zatrudnionym na umowy bezterminowe. W punkcie 3 sformułowano definicję pracownika zatrudnionego na czas określony (*fixed-term worker*). Zgodnie z nią, jest to osoba, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio z pracodawcą, a zakończenie tych form zatrudnienia jest określone przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub wystąpienie określonego zdarzenia.

Istotnym punktem niniejszej regulacji jest zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że jest to spowodowane obiektywnymi względami (których warunki stosowania zostaną dookreślone przez państwa członkowskie).

Dyrektywa reguluje również kwestie zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania długoterminowych lub następujących po sobie umów o pracę na czas określony z jednoczesnym unikaniem zawierania umów na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 2 dyrektywy Rady 99/70/WE państwa członkowskie Unii Europejskiej są zobowiązane do wprowadzenia w życie przepisów niezbędnych m.in. do przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony oraz nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony. Intencją sygnatariuszy Porozumienia ramowego było m.in. dążenie do zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania, i do ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników (por. preambuła Porozumienia ramowego). Zgodnie z klauzulą 5 Porozumienia ramowego, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie mają obowiązek wprowadzić w sposób uwzględniający potrzeby grup pracowników co najmniej jeden z następujących środków:

- 1) wyliczenie obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy,
- 2) określenie maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony,
- 3) ograniczenie liczby odnowień takich umów lub stosunków pracy.

Państwa członkowskie zostały również zobowiązane do określenia skutków prawnych zawarcia kolejnych terminowych umów o pracę lub nawiązania na czas określony kolejnych stosunków pracy. Powinny one bowiem określić warunki, na których umowy o pracę na czas określony będą uważane za kolejne, oraz przesłanki, których spełnienie będzie dawać podstawy do traktowania takich umów lub stosunków pracy za formy zatrudnienia nawiązane na czas nieokreślony.

Z kolei w „Postanowieniach ogólnych” Porozumienia ramowego podkreślono m.in., że umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności (pkt 6), korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom (pkt 7), a ponadto umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom (pkt 8).

Dyrektywa Rady 2000/78/WE

Równe traktowanie pracowników jest również przedmiotem regulacji zawartej w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 303 z 2.12.2000). Zapewnienie równego traktowania i zapobieganie dyskryminacji przyświeca Wspólnotom Europejskim od początku ich istnienia, jest powszechnym prawem uznanym i gwarantowanym również przez inne dokumenty o randze międzynarodowej, co zostało podkreślone w preambule do niniejszej dyrektywy.

Celem dyrektywy 2000/78/WE jest przeciwdziałanie dyskryminacji z innych względów niż płeć (co jest przedmiotem odrębnych uregulowań). Implementowanie przedmiotowego dokumentu do krajowych porządków prawnych jest niezwykle istotne z punktu widzenia celów integracji europejskiej, w szczególności zaś: wysokiego poziomu zatrudnienia, ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

W myśl postanowień dyrektywy, zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej bądź pośredniej ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zakres ochrony przed dyskryminacją normuje art. 3 i obejmuje zarówno warunki dostępu do szeroko rozumianego zatrudnienia, poradnictwa, szkoleń, jak też warunki zatrudniania i warunki pracy oraz członkostwo i udział w organizacjach pracowników lub pracodawców (*Kodeks pracy...* 2012, s. 207 i nast.).

Dyrektywa 2006/54/WE

Dokumentem, który podkreśla znaczenie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, jako jednej z fundamentalnych zasad prawa wspólnotowego potwierdzonej w licznych dokumentach o randze międzynarodowej, jest dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 204 z 26.7.2006). Celem dyrektywy jest realizacja zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy w zakresie dostępu do zatrudnienia, łącznie z awansem i kształceniem zawodowym, jak również równego traktowania w zakresie warunków zatrudnienia, w tym wynagradzania, oraz równego traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego pracowników (*Kodeks pracy...* 2012, s. 120 i nast.).

Zielona Księga Komisji Europejskiej

Do elastycznych form zatrudnienia odwołuje się również Zielona Księga Komisji Europejskiej z 22 listopada 2006 r., zatytułowana „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku”². W dokumencie podkreśla się znaczenie działań na rzecz modernizacji prawa pracy jako kluczowego czynnika warunkującego osiągnięcie skutecznych zdolności dostosowawczych do obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej przez pracowników i przedsiębiorców. Europejskie rynki pracy stoją, zdaniem autorów, przed wyzwaniem polegającym na połączeniu większej elastyczności z potrzebą zapewnienia jak największego wspólnego bezpieczeństwa. Dostosowawcze działania na rynku pracy doprowadziły zaś do zwiększonej dywersyfikacji umownych form zatrudnienia, różniących się od tradycyjnych stosunków pracy, które – w ocenie autorów – mogą się okazać nieod-

² KOM(2006) 708 wersja ostateczna. Zob. <http://ec.europa.eu> [dostęp: 26.06.2012].

powiednie dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów bezterminowych w obliczu dynamizujących się gospodarek i rynków pracy. Umowy na czas określony, umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin, umowy o pracę na telefon, umowy o pracę „zero godzin”, umowy z pracownikami zatrudnianymi przez agencje pośrednictwa pracy, umowy zlecenia itp. stały się bardzo popularne na europejskich rynkach pracy.

W przedstawianym dokumencie podaje się, że w wyniku wzrostu zainteresowania nowymi formami zatrudnienia³ zainicjowano szereg działań legislacyjnych, politycznych i analitycznych w celu ustalenia, w jaki sposób nowe elastyczne formy zatrudnienia mogłyby zostać połączone z minimalnymi prawami socjalnymi dla wszystkich pracowników. Zwrócono uwagę na zagrożenia związane z tendencją do wzrostu różnorodności form zatrudnienia. Istnieje bowiem ryzyko, że „część siły roboczej wpadnie w pułapkę serii krótkoterminowych, niskiej jakości prac o niewłaściwym poziomie ochrony socjalnej, przez co pozostanie na słabszej pozycji”. Wskazuje się grupy szczególnie zagrożone tym zjawiskiem. Otóż ryzyko słabszej pozycji na rynku pracy jest mocno związane z płcią i przynależnością pokoleniową, a kobiety, osoby starsze, jak też młodszy pracownicy, którzy częściej zatrudniani są na podstawie niestandardowych umów, mają w rezultacie mniejsze szanse na poprawę swojej pozycji na rynku pracy.

W dokumencie tym zwraca się również uwagę, że następstwem wzrostu znaczenia niestandardowych form zatrudnienia jest zatarcie się granic pomiędzy prawem pracy i prawem handlowym. Tradycyjny dwubiegunowy podział na „pracowników” i niezależnych „samozatrudnionych” nie odzwierciedla już rzeczywistości gospodarczej i społecznej pracy. W odpowiedzi na to zjawisko część państw członkowskich wprowadziła środki legislacyjne mające na celu zabezpieczenie statusu prawnego słabszych i zależnych od warunków gospodarczych pracowników samozatrudnionych. Postuluje się jednak dalsze działania na rzecz implementowania do porządków prawnych państw członkowskich minimalnych wymagań we wszystkich indywidualnych umowach o pracę dotyczących usług świadczonych przez zależne od warunków gospodarczych osoby samozatrudnione. Kluczowe staje się zatem następujące pytanie: w jaki sposób powinny zostać zmodyfikowane minimalne wymogi dotyczące organizacji czasu pracy, w celu zapewnienia większej elastyczności – zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców, przy jednoczesnym zagwarantowaniu wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników?

Problemem wymagającym reakcji państw członkowskich jest praca niezgłoszona. Jak podkreślają twórcy dokumentu, jest ona trwałą cechą dzisiejszych rynków pracy, często kojarzoną z transgranicznym przemieszczaniem się pracowników. Jest czynnikiem najbardziej wpływającym na dumping społeczny, prowadzącym nie tylko do wykorzystywania pracowników, lecz także do zakłóceń konkurencji. Pożądane są zatem zintensyfikowane

³ Całkowity udział w zatrudnieniu osób zatrudnionych w sposób inny niż na podstawie standardowego modelu umowy, włącznie z osobami samozatrudnionymi, zwiększył się z ponad 36 proc. w 2001 r. do około 40 proc. ogółu pracowników w 25 państwach UE w 2005 r. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin wyrażone jako procent całkowitego zatrudnienia zwiększyło się z 13 proc. do 18 proc. w ciągu ostatnich 15 lat. Tak podaje Zielona Księga Komisji Europejskiej pt. *Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku*, KOM(2006) 708 wersja ostateczna, s. 8.

działania prowadzące do przekształcania pracy niezgłoszonej w legalne zatrudnienie; sankcje i kary, lepsze połączenie z systemem podatkowym i systemem świadczeń, a także uproszczenie systemu fiskalnego i administracyjnego.

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 2007 r. w sprawie wdrażania modelu „flexicurity”

W Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu *flexicurity* (2007/2209(INI)) wyrażone zostało stanowisko⁴, że strategię *flexicurity* stanowią ważny składnik europejskiego modelu społecznego. Elastyczność może leżeć w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców; można ją osiągnąć poprzez promowanie zarówno elastycznych, jak i dających poczucie pewności umów. Osiągnięcie celu strategii *flexicurity* wymaga skutecznej polityki na rzecz zwalczania dyskryminacji oraz znoszenia barier utrudniających włączanie do grona siły roboczej kobiet, imigrantów, pracowników młodych i starszych wiekiem oraz innych dyskryminowanych grup znajdujących się w złej sytuacji.

Strategię *flexicurity* powinny, w myśl postanowień niniejszego dokumentu, umożliwić szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych, dlatego Parlament Europejski wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do ograniczenia polityki przechodzenia na wcześniejszą emeryturę oraz do wprowadzenia rozwiązań wspierających elastyczność odchodzenia na emeryturę starszych pracowników poprzez pracę w niepełnym wymiarze, podział pracy i podobne systemy promujące aktywne starzenie się i mogące zwiększyć integrację starszych pracowników na rynku pracy.

Ustawodawstwo polskie a dyrektywa 99/70/WE

Polskie regulacje stanowiące implementację dyrektywy 99/70/WE zawarto w kodeksie pracy:

„Art. 25¹ § 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

⁴ Zob. <http://ec.europa.eu> [dostęp: 26.06.2012].

2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie”.

Ich ocena w literaturze przedmiotu jest dość krytyczna (*Kodeks pracy...* 2009, s. 201–202; *Kodeks pracy...* 2012, s. 207 i nast.). Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” jest zdania, że do polskiego porządku prawnego niewłaściwie zaimplementowano normy europejskiego prawa pracy w kontekście umów na czas określony. Swoje stanowisko wyraziła w skardze złożonej do Komisji Europejskiej w 2012 r.⁵. Zdaniem NSZZ „Solidarność” powołany wyżej przepis kodeksu pracy nie realizuje celu dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., ponieważ:

1. Nie ustanawia ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony⁶. Nie zapobiega nadużyciom polegającym na zawieraniu długotrwałych umów o pracę na czas określony⁷, przewidujących możliwość ich wypowiedzenia z zachowaniem krótkiego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, mimo że nie ma uzasadnienia dla zawarcia tego rodzaju umowy o pracę. W skardze podaje się także, że pracowników pozbawia się tzw. powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, będącej konsekwencją zawarcia właśnie umowy o pracę na czas nieokreślony⁸.
2. Artykuł 25¹ kodeksu pracy odnosi się jedynie do umów o pracę zawartych na czas określony, z wyłączeniem pozostałych umów terminowych (umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz umowy o pracę na okres próbny). Zdaniem NSZZ „Solidarność” unijna definicja odpowiada pojęciu umowy terminowej, a nie umowy zawartej na czas określony. Wydaje się zatem, że polskie unormowanie zawarte w art. 25¹ kodeksu pracy jest w omawianym zakresie sprzeczne z dyrektywą 99/70/WE. Zgodne z celami dyrektywy byłoby objęcie przepisem obok umów o pracę na czas określony również innych umów terminowych występujących w polskim obrocie oraz umowy na okres próbny (art. 25 § 2 kodeksu pracy).

⁵ Skarga Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z 12 września 2012 r. Treść skargi dostępna na stronie internetowej: <http://www.solidarnosc.org.pl> [dostęp: 20.06.2014].

⁶ Autorzy skargi podają, że w polskiej literaturze prezentowany jest pogląd o nieprawidłowym wdrożeniu dyrektywy 99/70/WE. Tak m.in. uważają: L. Florek (*Kodeks pracy...* 2009, s. 201–202); Z. Hajn (2004, s. 71); H. Lewandowski (2006, s. 134); L. Mitrus (2006, s. 218–220).

⁷ Potwierdza to także orzecznictwo sądowe, które dąży do wyeliminowania długotrwałych umów terminowych, tak np. w wyroku z dnia 7 września 2005 r. (II PK 294/04, OSNAP nr 13–14/2006, poz. 207). Sąd Najwyższy wprost stwierdził w przywołanym wyroku, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy) oraz obejście unormowań art. 25¹ Kodeksu pracy w związku z art. 18 § 2 Kodeksu pracy.

⁸ Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy występuje jedynie przy umowach o pracę zawartych na czas nieokreślony i oznacza dla pracodawcy obowiązek skonsultowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową oraz obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy o pracę. Na temat ochrony trwałości stosunku pracy zob. *Kodeks pracy...* 2012, s. 32 i nast.

3. Polskie prawo uznaje za kolejne umowy o pracę na czas określony tylko takie umowy, pomiędzy którymi nie występuje przerwa dłuższa niż miesiąc. Autorzy skargi podają, że zgodnie z art. 25¹ kodeksu pracy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła miesiąca. Przywołany wyżej przepis uznaje za kolejne umowy o pracę na czas określony tylko takie umowy, pomiędzy którymi nie występuje przerwa dłuższa niż miesiąc. Według opinii zawartej w skardze taka transpozycja dyrektywy 99/70/WE do polskiego porządku prawnego budzi uzasadnione zastrzeżenia. Przyjęty sposób ograniczania i zwalczania nadużyć w stosowaniu umów na czas określony jest często nieskuteczny.

W opinii NSZZ „Solidarność” pracodawcy w Polsce wykorzystują słabszą pozycję pracownika i w celu obejścia przepisu proponują przerwy między kolejnymi umowami terminowymi dłuższe niż miesiąc, przykładowo 32, 35, 40 dni. Ponadto stosowane są na ten czas umowy cywilnoprawne (umowa zlecenia, umowa o dzieło) lub umowy na czas wykonania określonej pracy. Zdarza się też, że pracownicy przekazywani są „na papierze” do innego pracodawcy – tzw. agencji pracy tymczasowej. Jest to przeniesienie fikcyjne tylko na określony czas, tak aby upłynął okres przerwy wynikający z art. 25¹ kodeksu pracy. Jak podaje się w skardze, faktycznie pracownicy wykonują tę samą pracę u dotychczasowego pracodawcy, ale jako pracownicy wynajęci od agencji pracy tymczasowej. Po upływie czasu określonego z agencją pracy tymczasowej ci sami pracownicy z powrotem są zatrudniani przez poprzedniego pracodawcę.

4. Artykuł 25¹ § 3 kodeksu pracy usprawiedliwia wielokrotne zawieranie umów okresowych m.in. w przypadku umów na wykonanie prac o charakterze cyklicznym. Zdaniem autorów skargi wątpliwości co do poprawności procesu transpozycji dyrektywy do prawa polskiego dotyczą wykonywania zadań realizowanych cyklicznie. Wykonywanie takich okresowych, powtarzających się regularnie prac, w stałych odstępach czasu, związanych z pewnym cyklem, w dłuższych okresach, może występować przy każdej pracy⁹.

Autorzy skargi podają, że ze względu na niejasność przesłanek „zadań realizowanych cyklicznie” oraz brak prawnych ograniczeń zawierania umów na czas określony dotyczących działań cyklicznych prawidłowość wdrożenia dyrektywy 99/70/WE jest wątpliwa.

⁹ W opinii zawartej w skardze podaje się, że umowy o wykonywanie zadań cyklicznych nie stanowią odrębnego rodzaju umowy o pracę. Kodeks pracy zawiera bowiem w art. 25 zamknięty katalog umów o pracę (na czas nieokreślony; na czas określony, w tym na zastępstwo; na czas wykonania określonej pracy; na okres próbny). Artykuł 25¹ § 3 kodeksu pracy dotyczy umowy o pracę na czas określony, a nie odrębnego rodzaju umowy. Praca o charakterze cyklicznym to praca charakterystyczna dla wszystkich umów starannego działania, czyli również dla wszystkich umów o pracę.

Stanowisko Komisji Europejskiej w sprawie polskich regulacji dotyczących zatrudnienia czasowego

Jak już podano wcześniej, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” złożyła skargę do Komisji Europejskiej w związku z tym, że do polskiego porządku prawnego niewłaściwie zaimplementowano normy europejskiego prawa pracy w kontekście umów na czas określony. Przyjęte w Polsce w art. 25¹ kodeksu pracy rozwiązanie nie realizuje – zdaniem NSZZ „Solidarność” – celu dyrektywy 99/70/WE.

Odpowiedź Komisji Europejskiej była następująca¹⁰. Pismem z dnia 11 grudnia 2013 r. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej poinformowała przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”, że w sprawie zarzutów zawartych w skardze skontaktowała się z władzami polskimi i wszczęła oficjalne postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego. Jednocześnie Komisja oficjalnie wezwała władze polskie do usunięcia uchybień. Następujące aspekty skargi NSZZ „Solidarność” zostały uwzględnione w dalszym postępowaniu przed Komisją Europejską:

1. Różnica między długością okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony a długością okresu wypowiedzenia umów na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony, bez obiektywnego uzasadnienia.
2. Prawodawstwo polskie niesłusznie wyklucza przyznanie do zawodu oraz umowy lub stosunki pracy zawarte w ramach szczególnego publicznego lub wspieranego przez władze publiczne programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego z zakresu ochrony przed zawieraniem nadmiernej liczby następujących po sobie umów na czas określony.
3. Okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki.
4. 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.

Komisja Europejska zdecydowała o wszczęciu postępowania wobec Polski w związku z uchybieniami dotyczącymi stosowania dyrektywy Rady 99/07/WE, zgodnie z którą zobowiązano państwa członkowskie Unii Europejskiej do wprowadzenia w życie przepisów niezbędnych m.in. do przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony oraz nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony¹¹.

¹⁰ Zob. <http://www.solidarnosc.org.pl> [dostęp: 20.06.2014].

¹¹ Zob. komentarze na ten temat: <http://prawo.rpo.pl/> [dostęp: 20.06.2014]. Polska jest niechlubnym liderem, jeśli chodzi o umowy o pracę na czas określony – aż 27 proc. pracowników jest zatrudnionych w ten sposób. To niemal dwa razy więcej niż średnia unijna, która wynosi 14,2 proc.

Stanowisko Rady Unii Europejskiej w sprawie polskich regulacji dotyczących zatrudnienia czasowego

Analizowane zagadnienia były także przedmiotem prac Rady Unii Europejskiej, których rezultaty zostały zawarte w Zaleceniu Rady w sprawie krajowego programu reform Polski z 2013 r. oraz zawierającym opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na lata 2012–2016 (COM(2013) 371 final). W dokumencie tym wyraźnie zaznaczono, że powszechne stosowanie zatrudnienia na podstawie umów na czas określony nie ułatwia bezrobotnym wyjścia z bezrobocia. Podaje się w tym dokumencie, że pomimo powtarzającego się argumentu, iż umowy na czas określony pozwalają bezrobotnym wejść na rynek pracy, a następnie uzyskać umowę na czas nieokreślony, najwyraźniej nie jest tak w przypadku większości pracowników w Polsce. Wydaje się bowiem, że rozpowszechnienie takich umów niekorzystnie wpływa na jakość kapitału ludzkiego i jego wydajność, gdyż pracownicy czasowi mają często mniejszy dostęp do szkolenia zawodowego. Wynagrodzenie w przypadku umów na czas określony jest również dużo niższe, co prowadzi do jednego z najwyższych w UE odsetków ubóstwa pracujących. Powszechne jest także stosowanie przedłużanych umów cywilnoprawnych przewidujących dużo mniejsze prawa w zakresie ochrony socjalnej. Zgodnie ze sprawozdaniem rządowym „Młodzież 2011” ponad 50 proc. młodych pracowników jest zatrudnionych na podstawie takich umów.

W dokumencie tym zaleca się Polsce podjęcie w latach 2013–2014 działań mających na celu m.in.:

- zwiększenie wysiłków na rzecz obniżenia bezrobocia osób młodych, np. poprzez gwarancje dla młodzieży, większe udostępnienie przyuczania do zawodu i uczenia się poprzez praktykę, zacieśnienie współpracy szkół i pracodawców oraz poprawę jakości nauczania;
- przyjęcie projektu strategii na rzecz uczenia się przez całe życie;
- zwalczanie ubóstwa pracujących oraz segmentacji rynku pracy poprzez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia oraz ograniczenie nadmiernego wykorzystania umów cywilnoprawnych¹².

Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-38/13

W wyroku z 13 marca 2014 r.¹³ ETS orzekł, że klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do 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

¹² Zalecenie Rady dostępne na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/> [dostęp: 30.06.2014].

¹³ Wyrok na stronie internetowej: curia.pl [dostęp: 30.06.2014].

(ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu stanowiącemu przedmiot sporu w postępowaniu głównym, 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.

Stan faktyczny sprawy

Małgorzata Nierodzik była zatrudniona przez Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej (PZOZ) w okresie od 12 maja 1986 r. do 15 lutego 2010 r. Przez większość tego czasu strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony. W dniu 15 lutego 2010 r. rozwiązały tę umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron na wniosek M. Nierodzik, która chciała nabyć prawo do wcześniejszej emerytury.

Następnie Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej zawarł z M. Nierodzik umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy na okres od 16 lutego 2010 r. do 3 lutego 2015 r. Zgodnie z postanowieniami tej umowy PZOZ mógł dokonać jej wypowiedzenia z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez wskazania przyczyny.

W dniu 3 kwietnia 2012 r. PZOZ poinformował M. Nierodzik o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując, że umowa ta ulegnie rozwiązaniu z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc w dniu 21 kwietnia 2012 r.

M. Nierodzik, uznając, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, na które mogłaby się powoływać, gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, pozwała Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej przed Sąd Rejonowy w Białymstoku. Wnosiła, aby umowa o pracę na czas określony została potraktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i aby sąd orzekł, że w jej przypadku powinien być zastosowany trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Pytanie prejudycjalne

Sąd Rejonowy w Białymstoku postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z następującym pytaniem prejudycjalnym: „Czy art. 1 dyrektywy [99/70], klauzulę nr 1 [porozumienia ramowego], klauzulę nr 4 [porozumienia ramowego] oraz ogólną zasadę prawa wspólnotowego dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które statuuje odmienne zasady ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy (mniej korzystne z punktu widzenia pracowników

zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony), w stosunku do zasad ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a konkretnie, czy stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego (art. 33 [kodeksu pracy]), które wprowadza sztywny, niezależny od długości zakładowego stażu pracy pracowników, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, w sytuacji gdy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest uzależniony od długości zakładowego stażu pracy pracowników i może wynosić od dwóch tygodni aż do trzech miesięcy (art. 36 § 1 [kodeksu pracy])?”.

Argumentacja Trybunału

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony (zostali oni zatrudnieni na czas określony), chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym (pkt 20). W związku z tym w pierwszej kolejności należy ustalić, czy długość okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony należy do zakresu znaczeniowego pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tego przepisu.

Dalej Trybunał twierdzi, że w świetle dotychczasowego orzecznictwa należy stwierdzić, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest objęty zakresem znaczeniowym pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tejże klauzuli 4 pkt 1 (pkt 29). Jeżeli chodzi o zastosowanie omawianej klauzuli 4 pkt 1, w pierwszej kolejności należy zbadać, czy sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony i sytuacja pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, których dotyczy postępowanie główne, są porównywalne.

Aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego zbadać, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że znajdują się one w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 18 października 2012 r. w sprawach połączonych od C-302/11 do C-305/11 Valenza i in., pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo) (pkt 31).

Do sądu odsyłającego¹⁴ należy zatem ustalenie, czy, wykonując w Psychiatrycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej swoje zadania w ramach umowy o pracę zawartej na czas określony, powódka w postępowaniu głównym znajdowała się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tego samego pracodawcę w tym samym okresie (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawach połączonych Valenza i in., pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo) (pkt 32).

¹⁴ W tym przypadku Sąd Rejonowy w Białymstoku.

Jeżeli w niniejszej sprawie sąd ten ustali, że M. Nierodzik w postępowaniu głównym wykonywała pracę podobną do pracy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony bądź z nią identyczną, należy stwierdzić, że znajdowała się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. W tym kontekście okoliczność, iż zajmowała ona wcześniej to samo stanowisko, będąc zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, może stanowić wskazówkę pozwalającą na stwierdzenie, że jej sytuacja jako pracownika zatrudnionego na czas określony była porównywalna z sytuacją osoby zatrudnionej na czas nieokreślony (pkt 33).

W tej sytuacji należy stwierdzić, że długość okresu wypowiedzenia, poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powodką w postępowaniu głównym, określonego bez uwzględnienia jej stażu pracy, wynosiła dwa tygodnie, podczas gdy jeśliby M. Nierodzik była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, to długość tego okresu, obliczana stosownie do stażu pracy pracownika, wyniosłaby miesiąc, a więc byłaby dwa razy dłuższa od okresu wypowiedzenia, który został zastosowany w analizowanej sytuacji. Jedynym elementem, który mógłby odróżniać sytuację M. Nierodzika od sytuacji pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, wydaje się tymczasowy charakter stosunku pracy łączącego ją z jej pracodawcą (pkt 34).

Z powyższego wynika, że zastosowanie różnych długości okresów wypowiedzenia stanowi odmienne traktowanie w kontekście warunków zatrudnienia. Otóż 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. Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 99/70/WE oraz porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 99/70/WE, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie z dnia 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 Lorenzo Martínez, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo) (pkt 38).

W świetle całokształtu powyższych rozważań na pytanie przedstawione przez sąd odsyłający Trybunał odpowiedział, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, 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.

Podsumowanie. Wnioski

Kodeks pracy przewiduje możliwość zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, na czas określony, czas wykonywania określonej pracy lub na czas określony w związku z zastępstwem nieobecnego pracownika (art. 25 kp). Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony w ostatnich kilku latach stało się bardzo popularne na polskim rynku pracy¹⁵.

Do niedawna zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony niosło za sobą pewne wymierne korzyści dla pracodawcy. W obecnej sytuacji ekonomiczno-społecznej, gdy zaczyna brakować rąk do pracy ze względu na wzmogłą emigrację zarobkową, zawarcie takiej umowy oznacza również zwiększenie ryzyka dla pracodawcy.

Dla pracownika umowa o pracę na czas określony oznacza często jedyną szansę na zatrudnienie. Jest atrakcyjniejsza niż umowa cywilnoprawna. Z drugiej strony powoduje m.in. brak stabilności i poczucia bezpieczeństwa w pracy czy problemy z uzyskaniem kredytu. Te elementy często powodują, że mając do wyboru niestabilną sytuację pracowniczą i niskie zarobki w Polsce, pracownicy wybierają emigrację zarobkową, gdzie mogą liczyć przynajmniej na bardziej godziwe wynagrodzenie, które rekompensuje im niestabilność pracy (Kotowska 2012, s. 22 i nast.).

Z przeprowadzonej analizy wynika, że przepisy UE ustalają podstawową ochronę w przypadku czasowego zatrudnienia. Istotną rolę odgrywają w tym zakresie wymogi ustalenia tej ochrony w prawie krajowym (np. przez warunki właściwej implementacji dyrektywy 99/70/WE). Polskie prawo w znacznym stopniu odpowiada tym wymaganiom. Jednak z przeprowadzonej analizy wynika, że polskie przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę na czas określony naruszają unijne regulacje w tym zakresie. Tak wynika z orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie C-38/13. Chodzi o przepis art. 33 kodeksu pracy, który w przypadku umów o pracę na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy przewiduje możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości stażu pracy pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony jest zależna od stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy. Trybunał stwierdził, że takie uregulowanie jest sprzeczne z zasadą niedyskryminacji, jeśli pracownicy obu tych kategorii znajdują się w porównywalnej sytuacji. Porównywalność sytuacji ocenia się z uwzględnieniem zbioru czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy. Inaczej rzecz ujmując, jeśli ocena ta prowadzi do wniosku, że jedynym elementem różnicującym sytuację pracowników (którzy wykonują podobną lub identyczną pracę), jest stały lub tymczasowy charakter zatrudnienia, nie jest dopuszczalne odmienne ich traktowanie w zakresie warunków wypowiedzania umów.

¹⁵ Z danych Departamentu Rynku Pracy MPiPS wynika, że w 2013 r. (II kwartał) na czas nieokreślony pracowało 72,9% pracowników, a na czas określony – 27,1%. Wynika z nich także, że od kilku lat liczba pracowników zatrudnionych na czas określony wzrasta. Zob. <http://www.mpips.gov.pl/> [dostęp30.06.2014].

Z przeprowadzonych ustaleń wynika, że konieczne będą zmiany w polskim kodeksie pracy, których skutkiem będzie m.in. wydłużenie okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, ograniczenie czasu trwania umów terminowych, a także podjęcie prac w sprawie zbliżenia zasad zatrudniania na podstawie umów na czas określony i nieokreślony (Bocianowski 2014). Z zaleceń Komisji Europejskiej i Rady wynika, że trzeba podjąć prace nad przechodzeniem z zatrudnienia na czas określony do stałego oraz ograniczenie nadmiernego wykonywania umów cywilnoprawnych.

Bibliografia

- Bocianowski P. (2014), *Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony – wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 czerwca 2014 r. w sprawie C-38/13*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4.
- Florek L. (2004), *Europejskie prawo pracy*, Warszawa, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.
- Hajn Z. (2004), *Nietypowe umowy o pracę*, w: W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kodeks pracy. Komentarz* (2009), L. Florek (red.), Warszawa, Wolters Kluwer Polska.
- Kodeks pracy. Komentarz* (2012), K.W. Baran (red.), Warszawa, Lex Wolters Kluwer.
- Komisja Europejska (2006), Zielona Księga pt. *Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku* (KOM(2006) 708 wersja ostateczna).
- Kotowska I.E. (red.) (2012), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2011*, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, UE – Europejski Fundusz Społeczny, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Lewandowski H. (2006), *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy*, w: M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa, Wydawnictwo C. H. Beck.
- Mitrus L. (2006), *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków, Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Uścińska G., Petelczyc J., Roicka P. (2013), *Aspekty prawne sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, w: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).
- Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz. Urz. L 175 z 10.7.1999).
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 303 z 2.12.2000).

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 204 z 26.7.2006).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu „flexicurity” (2007/2209(INI)).

Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy.

Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski z 2013 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na lata 2012–2016 (COM(2013) 371 final).

Summary

The text contains an analysis of the EU law on temporary employment and presents its implications for the national legislation. It also discusses the sentence of the ECJ in Case C-38/13, in which the Court stated that the fact that Polish labour code regulations on the length of the termination of employment contracts, distinguishing between a permanent and temporary employment is incompatible with the EU law – Council Directive 99/70/EC. The sentence may have important implications for further practice to employ staff on fixed periods.

Key words: temporary employment, EU law, labour code

Cytowanie

Uścińska Gertruda (2014), *Zatrudnienie czasowe w regulacjach Unii Europejskiej. Konsekwencje dla ustawodawstw krajowych*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 26(3)2014, s. 43–58. Dostępny w Internecie: www.problemypolitykispolecznej.pl [dostęp: dzień, miesiąc, rok]