



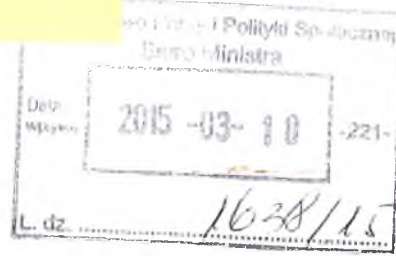
Warszawa, 9 marca 2015 r.

Minister
Spraw Zagranicznych

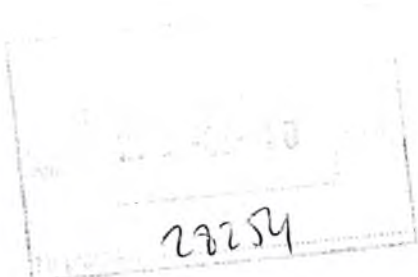
DPUE - 920 - 1183 - 14 /jf/

DPUE.920.1454.2014 / 15

dot.: KRM-10-18-15 z 27.02.2015 r.



Pani
Małgorzata Hirszel
Sekretarz Komitetu Rady
Ministrów



Opinia

o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowna Pani Sekretarz,

w związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Należy zaznaczyć, że Porozumienie ramowe o pracy na czas określony ma charakter bardzo ogólny, a państwa członkowskie korzystają podczas jego wdrażania z szerokiego zakresu swobody (zob. wyrok w sprawie C-212/04 *Adeneler*, pkt 68). Jako przykład rozwiązań, których przyjęcie pozostaje zgodne z *Porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony, zawartym przez UNICE, CEEP oraz ETUC, stanowiącym załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r.*, ale które nie wynikają bezpośrednio z jego postanowień można wskazać:

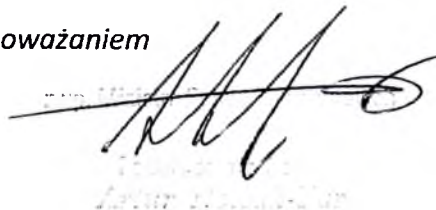
- określenie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy do 33 miesięcy, oraz ograniczenie łącznej liczby tych umów do trzech,
- przyjęcie rozwiązania polegającego na przekształcaniu umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony w przypadku naruszenia ograniczeń dot. długości trwania zatrudnienia na czas określony oraz liczby umów na czas określony (możliwość wprowadzenia innych rozwiązań zapobiegających nadużyciom oraz ustanawiających sankcje w przypadku ich wystąpienia),

Data: 2015-03-11
Znak: DPUE.920.1454.2014.01.02

- zaliczania do maksymalnej liczby umów na czas określony wszystkich umów, bez względu na długość występujących między nimi przerw,
- przyjęcie okresów wypowiedzenia o długości wskazanej w art. 36 § 1, w kontekście możliwości przyjęcia jednakowych, lecz krótszych okresów wypowiedzenia dla umów na czas określony oraz umów na czas nieokreślony (brak obowiązku ustalenia okresów wypowiedzenia właśnie o długości określonej obecnie dla umów na czas nieokreślony),
- potrzebę zapewnienia identycznej regulacji w zakresie długości okresów wypowiedzenia dla umów na czas określony i nieokreślony, biorąc pod uwagę postanowienia klauzuli 3 i 4 Porozumienia ramowego odwołujące się do „porównywalnego pracownika” oraz rozważania Trybunału Sprawiedliwości w wyroku w sprawie C-38/13 Nierodzik dot. porównywalnego charakteru pracy wykonywanej przez skarżącą (do projektodawcy należy ocena czy zrównanie uprawnień pracowników zatrudnionych na czas określony i na czas nieokreślony w tym zakresie w istocie musi mieć miejsce w każdym przypadku),
- umożliwienie ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem, do wykonywania tego samego rodzaju pracy, po upływie co najmniej 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, przy czym dopuszczalne ma być jedynie jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny, w kontekście możliwości przyjęcia na gruncie klauzuli 5 Porozumienia ramowego różnych rozwiązań mających na celu zapobieganie nadużywaniu stosowania umów na okres próbny.

Dodatkowo rozważenia wymaga pozostawienie w dotychczasowym kształcie przepisów prawa pracy w zakresie w jakim ustanawiają one inne rozwiązania w zakresie umów o pracę na czas określony w porównaniu do umów na czas nieokreślony, oprócz możliwości wypowiedzenia i długości okresów wypowiedzenia.

Z poważaniem

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and strokes, positioned to the right of the text 'Z poważaniem'.

Do wiadomości:

Pan Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej