

**Art. 33 Kodeksu pracy niezgodny z Dyrektywą 99/70/ WE z dnia 28 czerwca 1999 r.
w zakresie okresy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony,
mającej trwać dłużej niż 6 miesięcy.**

W dniu 13 marca przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości zapadł wyrok w sprawie C-38/13, mającej za przedmiot wniosek o wydanie na podstawie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Rejonowy w Białymstoku. Wniosek dotyczy wykładni klauzul 1 i 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., (tzw. porozumienia ramowego) 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 (ETUC) oraz art. 1 tej dyrektywy.

Wniosek został złożony w ramach sporu pomiędzy byłym pracownikiem a wcześniejszym pracodawcą w zakresie wypowiedzenia umowy na czas określony która łączyła strony sporu.

Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia celem porozumienia jest poprawa warunków pracy na czas określony oraz ustanowienie ram zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. W klauzuli 4 porozumienia zawarta jest zasada niedyskryminacji. Natomiast art. 1 dyrektywy wskazuje na jej cel, którym jest wykonanie porozumienia.

13 marca 2014 r. Trybunał orzekł, iż 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 (ETUC), 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 stosowanie do stażu pracy danego pracownika i

może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Z powyższego orzeczenia Trybunału wynika, iż sytuacji gdy pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony i pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony znajdują się w porównywalnych sytuacjach w rozumieniu klauzuli 4 pkt. 1 Porozumienia ramowego, art. 33 Kodeksu pracy jest niezgodny z Klauzulą 4 pkt. 1 dyrektywy ustalając okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, mającą trwać dłużej niż 6 miesięcy, w sztywnej wysokości dwóch tygodni tj. w sposób mniej korzystny niż okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony uregulowany w art. 36 § 1 Kodeksu pracy.

Opracowanie wyroku: E. Kędzior