Zatrudnieni na czas określony zyskają dłuższy okres wypowiedzenia. Taki będzie skutek wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej - pisze „Dziennik Gazeta Prawna".

Jak czytamy w gazecie, unijny Trybunał rozpatrywał pytanie Sądu Rejonowego w Białymstoku. Uznano, że nie można stosować dwutygodniowego wymówienia wobec pracujących na czas określony, którzy wykonują obowiązki podobne do tych świadczonych przez zatrudnionych na stałe. Takie rozwiązanie dyskryminuje tych pierwszych, bo okres wypowiedzenia dla pracujących na czas nieokreślony jest dłuższy - zależy od stażu pracy i wynosi do 3 miesięcy.

W praktyce wyrok ten przesądza konieczność zmian w kodeksie pracy w zakresie wypowiadania umów na czas określony. Będzie miał więc znaczenie dla ponad 3 milionów Polaków, którzy są zatrudnieni na tej podstawie. Krajowe przepisy nie mogą wskazywać, że umowy terminowe - trwające dłużej niż pół roku - rozwiązuje się z krótkim, 2 - tygodniowym wypowiedzeniem, a na czas nieokreślony nawet za 3 - miesięcznym.

Zbiega się to w czasie z rządowymi propozycjami zmian w zasadach rozwiązywania umów o pracę. Rząd zastanawia się nad zbliżeniem zasad zatrudniana na podstawie umów na czas określony i nieokreślony tak, aby zachęcić do zawierania tych drugich, a jednocześnie nie gubić istoty obu rodzajów umów.

Propozycje zmian, które zapowiedziało ministerstwo pracy i polityki społecznej zakładają, m.in. ograniczenie czasu umów terminowych. Z kolei Komisja Europejska proponowała wprowadzenie jednego rodzaju umów o prace zamiast obecnych stałych i okresowych. W takim przypadku każda osoba rozpoczynałaby zatrudnienie na podobnych warunkach, a kolejne uprawnienia (w tym długość okresu wypowiedzenia) nabywałaby wraz ze stażem. Resort pracy analizuje także takie rozwiązanie. Przepisy i tak musiałyby jednak przewidywać jakąś formę umów czasowych, np. na zastępstwo czy okres wykonywania danego projektu.

Przypomnijmy, że obecne przepisy zostały zaskarżone przez NSZZ „Solidarność" do Komisji Europejskiej, która wszczęła postępowanie wyjaśniające, czy unijne przepisy w tym zakresie

zostały właściwie impletowane do naszego kodeksu pracy.

Źródło informacji „Dziennik Gazeta Prawna”