

# Kodeks pozwoli zwalniać b

**Prawo pracy** Pracodawca nie będzie musiał tłumaczyć, dlaczego wypowiada umowę na czas określony. Trybunały, unijny i polski, mogą zakwestionować nowe przepisy



Iwona Jackowska

[i.jackowska@pb.pl](mailto:i.jackowska@pb.pl) ☎ 22-333-99-99

Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy, która lada dzień powinna zostać ogłoszona (a wejście w życie pół roku po publikacji) miała szczytny cel – likwidację patologii przy zawieraniu umów o pracę na czas określony. Jednak gdy opadły emocje towarzyszące pracom legislacyjnym, a zwłaszcza dyskusji nad dopuszczalną długością takich umów, pojawiły się głosy, że nowela ma mankamenty, które mogą nas narazić na kolejny spór z Komisją Europejską. Przy okazji naprawy obecnych przepisów, wymuszonej nakazem Brukseli, uchwalono też rozwiązania, których zgodność z prawem wspólnotowym budzi wątpliwości.

## Wypowiedzenia po nowemu

Zgodnie z nowymi przepisami, umowa na czas określony będzie można wypowiadać. Nowy kodeks wyrównuje okresy wypowiedzenia takich umów z obowiązującymi przy rozwiązywaniu stałych stosunków pracy. Są one zależne od długości zatrudnienia u danego pracodawcy. Staż pracy do sześciu miesięcy oznacza dwutygodniowy okres wypowiedzenia, dla pracy świadczonej przez co najmniej pół roku – miesiąc, a gdy ktoś przepracuje minimum trzy lata, będą mu przysługiwały trzy miesiące.

Obecnie w przypadku umów na czas określony wypowiedzenie jest możliwe

wyłącznie wtedy, gdy zatrudnienie trwa dłużej niż sześć miesięcy. Okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie. Nie jest to jednak ogólna zasada – kodeks tylko dopuszcza taką możliwość. Na prawo do wypowiedzenia umowy muszą przystać obie strony, zamieszczając w niej odpowiednią klauzulę.

Po zmianach znikną takie wymagania, ale to wcale nie oznacza, że wypowiedzenie umowy terminowej będzie podlegało takim samym zasadom jak zwolnienie stalego pracownika. Jedynie podobieństwo to okres wypowiedzenia.

Pracodawca będzie mógł wypowiedzieć umowę zawartą na czas określony bez podania powodu. Nie znajduje w nowelizacji żadnego przepisu, który wymagałby wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy przed umówionym czasem. Skoro tak, to co do zasady nie będzie ona z urzędu badana przez sądy – mówi Katarzyna Gospodarowicz, radca prawny z Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zając (SDZLEGAL SCHINDHELM).

## Zachwiana równość

Uzasadnienie zwolnienia pracownika jest obecnie jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy i warunkiem uznania, że wypowiedzenie przeprowadzono zgodnie z prawem. Pracodawca musi podać konkretny powód, a nie wyrazić ogólne niezadowolone z czyjejś pracy czy postawy. Sądy wnikliwie się temu przyglądają, kwestionując zbyt ogólne uzasadnienia.

Może dojść do wyraźnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a wręcz nierówności w zatrudnieniu. Jednym nadal trzeba będzie wyjaśnić powód zwolnie-



Może dojść do (...) nierówności w zatrudnieniu. Jednym nadal trzeba będzie wyjaśnić powód zwolnienia, innym nie, nawet gdy przepracują w firmie tyle samo czasu, na podobnym stanowisku, w podobnych warunkach.

► **Katarzyna Gospodarowicz** radca prawny z Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zając

## SN jest przeciwny wypowiedzeniu z ustawy

► Zdaniem Sądu Najwyższego, nowelizacja Kodeksu pracy poszła za daleko, wprowadzając ustawowe prawo swobodnego wypowiedzenia umowy na czas określony. Podważa to sens takiej umowy, bo jej zawarcie na z góry określony czas należy uznać za powód o charakterze obiektywnym, który uzasadnia ograniczenie lub nawet wyłączenie prawa wcześniejszego jej rozwiązania w wypowiedzeniu przez pracodawcę lub pracownika. Regulacja, która z jednej strony zezwala na umówienie się stron co do czasu trwania zatrudnienia, a z drugiej umożliwia rozwiązanie umowy przed upływem uzgodnionego terminu, jest wewnętrznie sprzeczna i przeczy istocie podziału zobowiązań o charakterze trwałym (ciągłym) na bezterminowe i terminowe. Ponadto sąd zwraca uwagę, że nowe regulacje będą niekorzystne dla pracowników i mogą prowadzić do destabilizacji zatrudnienia. Obecnie podstawą wypowiedzenia umowy dłuższej niż sześć miesięcy jest właśnie umowa, czyli uzgodnienia stron, a nie kodeks. SN podkreśla też, że nawet obecne przepisy w praktyce są nadużywane, bo wykorzystuje się je dla zaspokojenia możliwości łatwego rozwiązania umowy terminowej.

W ocenie SN wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez każdą ze stron powinno być ograniczone do sytuacji szczególnych wskazanych w kodeksie, z przyjęciem zasady, że okresy wypowiedzenia byłyby takie same jak przy umowach na czas nieokreślony. SN nie dostrzega w takim rozwiązaniu sprzeczności z prawem unijnym.

nia, innym nie, nawet gdy jedni i drudzy przepracują w firmie tyle samo czasu, na podobnym stanowisku, w podobnych warunkach. Nie można wykluczyć, że ktoś te różnice zaskarży, powołując się na dyrektywę unijną, wymagającą równego traktowania w zatrudnieniu, czyli zakazującą dyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio – komentuje Katarzyna Gospodarowicz.

Równość wobec prawa jest jedną z podstawowych gwarancji konstytucyjnych. Wynikające z niej zasady dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji, uszczegółowione w Kodeksie pracy, stanowią wręcz kanon podstawowych zasad prawa pracy.

Autorzy nowego prawa nie wzięli pod uwagę krytycznej opinii Sądu Najwyższego (SN) skierowanej do Sejmu jeszcze w trakcie prac nad nowelą. Według niej, autorzy noweli nie są konsekwentni w ujednoliceniu regulacji prawa w zasadach wypowiedziania umów o pracę na czas nieokreślony i określony.

– „W tej noweli do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony przez pracodawcę nie ma zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia (zawarty w art. 45 Kodeksu pracy). Nowe regulacje wywołują problem, czy takie zróżnicowanie jest zgodne z klauzulą 4 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrekty-

## Rynek długów coraz większy

Firmom zarządzającym wierzycielami przybywa pracy. To efekt wzrostu zaufania do tego sektora.

W pierwszym kwartale wartość wierzycielstwa zarządzanych przez firmy należące do Konferencji Przedsiębiorstw Finansowych (KPF) przekroczyła 58 mld zł. To o 1 mld zł więcej niż kwartał wcześniej – wynika z najnowszego raportu KPF. Spółki zarządzające wierzycielstwami obsługiwały ich ponad 9 mln w pierwszym kwartale, o 7,8 proc. więcej niż w ostatnim kwartale 2014 r.

KPF analizuje, że od końca 2010 r. liczba zarządzanych

wierzycielstwa wzrosła dwupięćkrotnie, a ich nominalna wartość prawie trzykrotnie. W porównaniu z pierwszym kwartalem ubiegłego roku, kiedy nominalna wartość portfeli osiągnęła blisko 46 mld zł, wzrost wyniósł natomiast 26,7 proc.

Z kolei średnia wartość jednej obsługiwanej wierzycielstwa na przestrzeni kilku ostatnich lat wahała się między 5,4 a 6,8 tys. zł. W 2014 r. utrzymywała się na poziomie 6,6-6,7 tys. zł, a w pierwszym kwartale tego roku spadła do 6,34 tys. zł.

Andrzej Roter, dyrektor generalny KPF, tłumaczy, że wzrost rynku wierzycielstwa w dużej mierze wynika ze wzrostu zaufania pomiędzy jego głównymi

58

mld zł ► Wierzycielstwami o takiej łącznej wartości w I kwartale tego roku zarządzały firmy zrzeszone w KPF.

6,34

tys. zł ► Tyle wyniosła średnia wartość jednej obsługiwanej wierzycielstwa.

mi uczestnikami. Jego zdaniem, przyczyniło się do tego między innymi przyjęcie przez członków KPF zasad dobrych praktyk windykacyjnych. [SW] ©

## Sherlybox trafi na Zachód

1 mln zł od inwestora ma pomóc Sherly namieszać na globalnym rynku wymiany danych.

O Sherly, krakowskim start-upie technologicznym, dość głośno było rok temu, kiedy spółka wystartowała z akcją crowdfundingową w serwisie finansowania społecznościowego Kickstarter. Wówczas na produkcję Sherlybox, autorskiego urządzenia do dzielenia danych i wymiany plików, zebrała ok. 154 tys. USD, ponaddwukrotnie więcej, niż planowała. Dokończyła pracę nad urządzeniem i przypisaną mu aplikacją. Teraz założyciele spółki – Marek Cieśla i Błażej Marciniak – mogą

świętować kolejny sukces. W ich projekt uwierzył fundusz KPD Investment i na dalszy rozwój biznesu włożył 1 mln zł.

Pieniądze mają wspomóc spółkę w działaniach sprzedażowych i utworzeniu sieci dystrybucji w Europie oraz w Stanach Zjednoczonych. Planowana jest też integracja Sherlyboxa z dyskiem sieciowym jednego z ich producentów.

Aplikacja Sherly daje alternatywę dla usług przetwarzania danych w chmurze publicznej. Rozwiązanie działa w „zamkniętym środowisku” i nie wymaga wysyłania plików na zewnętrzne serwery. Dane trafiają bezpośrednio do wybranych, upoważnionych odbiorców. Dodatkowo aplikacja pozwala

20

► W grupie tylu najbardziej obiecujących światowych dostawców rozwiązań opartych na przetwarzaniu w chmurze znalazła się spółka Sherly (nominacje magazynu CIO Review).

na zarządzanie wszystkimi usługami w chmurze publicznej (np. Dropbox, Google Drive).

Wcześniej w spółkę Sherly zainwestowały również fundusze Satus i Innovation Nest oraz Fundusz Załączkowy Krakowskiego Parku Technologicznego. [ANB] ©

## START-UPY

## Polska firma jedzie do Doliny Krzemowej

Znany jest już pierwszy start-up, który weźmie udział w drugiej edycji programu Ready to Go, realizowanego przez ogólnopolską sieć centrów biznesu Business Link. Rywalizacja o wyjazd — tym razem do Doliny Krzemowej, czyli zagłębia technologicznego

start-upów — wygrała firma JadeZabiore.pl. Przedstawiciel spółki weźmie udział w spotkaniach z inwestorami i tamtejszymi przedsiębiorcami, będzie mógł sprawdzić ich reakcję na budowany przez niego koncept i nawiązać nowe kontakty.

JadeZabiore.pl to serwis internetowy, który w myśl idei sharing economy (ekonomii współdzielenia) łączy indywidualnych kierowców z osobami wysyłającymi przesyłki. Jedni dostają możliwość szybkiego i niedrogo nadania korespondencji,

drudzy zmniejszają koszty swojej podróży. W ramach Ready to Go można wyjechać również do Londynu, Szanghaju i Tel Awiwu. Po raz pierwszy konkurs jest otwarty również dla firm spoza sieci Business Linków. [AN]

# ez powodu

wy 99/7/0/WE” — napisała w opinii prof. Małgorzata Gersdorf, pierwszy prezes SN.

## Jak rozumieć klauzulę 4

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarły Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorców Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC). Klauzula 4 ustanawia zasadę równego traktowania i niedyskryminacji pracowników pracujących na umowach terminowych w porównaniu z zatrudnionymi na czas określony.

Komisja Europejska zarzucała Polsce m.in., że różnica między długością okresów wypowiedzenia umów terminowych i bezterminowych w przypadkach, gdy obejmują podobny okres, oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia. Było to też przedmiotem sporu przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), dotyczącego Małgorzaty Nierodzik i Zakładu Opieki Zdrowotnej w Choroszczy (sprawa C-38/13). Wyrok zapadł w marcu 2014 r. Trybunał orzekł, że klauzula 4 porozumienia stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od stażu pracy danego pracownika, podczas gdy dla umów na czas nieokreślony okres ten jest ustalony stosownie do stażu i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Nie oznacza to, że prawo unijne jest przeciwne wszelkiemu różnicowaniu praw czy obowiązków — uważa SN. Ważne jest, aby w analogicznych okolicznościach nie dopuścić do nierównego traktowania pracowników.

— Polski Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie stwierdza, że zasada równego traktowania nie ma bezwzględne-

## Umowy terminowe po zmianach

- ▶ Czas trwania — do 33 miesięcy.
- ▶ Maksymalnie trzy umowy z tym samym pracownikiem, łącznie do 33 miesięcy.
- ▶ Po przekroczeniu kodeksowego limitu automatyczne przekształcenie w umowę na czas nieokreślony.
- ▶ Możliwość niestosowania kodeksowych limitów w wyjątkowych okolicznościach (pracodawca musi uzasadnić to w umowie i powiadomić inspekcję pracy o jej zawarciu).
- ▶ Brak umów na zastępstwo i na czas wykonania określonej pracy.

go charakteru i możliwe są od niej odstępstwa — przypomina Piotr Stolarczyk, radca prawny z Kancelarii Prawnej Jedynek Rogowska.

Jego zdaniem, o niekonstytucyjności przepisów ostatniej nowelizacji można byłoby mówić wówczas, gdyby przyjęte rozwiązanie nosiło znamiona nieuzasadnionego nierównego traktowania. Faktycznie w tym przypadku istnieje pewne różnicowanie, ale nie można przyjąć, że rodzaj umowy o pracę w kontekście zasad jej wypowiedzenia świadczy o dyskryminacji.

— Wydaje się, że uznanie tych przepisów za niekonstytucyjne doprowadziłoby do zatarcia różnic pomiędzy umowami o pracę zawieranymi na czas określony i nieokreślony. To z kolei stawiałoby pod znakiem zapytania sens rozwiązań przewidujących różne rodzaje umów o pracę — ocenia radca.

Jego zdaniem, z uwagi na wagę problemu, pożądane jest jednak, aby w tej sprawie wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny.

— Ewentualne rozstrzygnięcie w znacznej mierze będzie zależało od argumentacji wnioskodawcy, jak również przepisów konstytucji wskazanych przez niego jako wzorzec do badania konstytucyjności wspomnianych przepisów — podkreśla Piotr Stolarczyk. © P



▶ **ZA GORĄCY RYNEK:** Ostatnia dekada w branży solaryjnej nie należała do najłatwiejszych — z rynku zniknęła nawet połowa punktów, głównie tych najmniejszych. Obecnie, zdaniem przedsiębiorców, rynek się ustabilizował, choć obawiają się, że to również może się zmienić w związku z czarnym PR, który wywołały planowane rządowe regulacje. [FOT. FOTOLIA]

## Sztuczna opalenizna tylko dla dorosłych

Minister zdrowia chce wprowadzić zakaz korzystania z solarium przez osoby niepełnoletnie. Branża śpi spokojnie.

Choć ostatnio we znaki dają się naturalne promienie słoneczne, minister zdrowia postanowił wziąć na celownik te sztuczne. Prof. Marian Zembala, minister zdrowia, zapowiada wprowadzenie zakazu korzystania z solarium przez osoby poniżej 18. roku życia, tym samym profesor uległ wieloletnim postulatom rzecznika praw dziecka. Wprowadzenie regulacji jest na nowej liście priorytetów resortu zdrowia, co oznacza, że rząd będzie chciał je wprowadzić jeszcze przed jesiennymi wyborami.

Ewentualnym przeciwnikom poselskiego projektu trudno będzie polemizować z medycznymi argumentami — Medyczna Agencja Badań nad Rakiem od lat alarmuje, że częste opalanie się w solarium niesie większe ryzyko zachorowania na nowotwory skóry, w tym czerniaka. Prewencja będzie szczególnie istotna w kontekście czarnych prognoz.

— Do 2025 r. liczba zachorowań na nowotwory skóry może ulec podwojeniu — czy-

tamy w publikacji Centrum Onkologii Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie.

Radosław Witkowski, poseł PO i współautor projektu poselskiego, powołuje się na dane Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), z których wynika, że ewentualne ryzyko dotyczy znacznej grupy ludzi — z solarium korzysta 10 proc. populacji Europy i USA. Dodaje, że WHO opracowała zasady racjonalnego korzystania z solarium — jednym z przeciwwskazań jest wiek poniżej 18 lat. Ograniczenie zostało już wprowadzone we Francji, Niemczech, Austrii, Belgii i Wielkiej Brytanii.

Większość właścicieli solarium przekonuje, że planowana regulacja nie spędza im snu z powiek. Marta Radomska z sieci Solar Studio przekazuje, że sieć wprowadziła wewnętrzne regulacje, które zabraniają korzystania z solarium osobom niepełnoletnim.

— Planowane zmiany nie wpłyną więc na naszą działalność — informuje Marta Radomska.

Wrocławską sieć Mega Solar również nie obawia się nowych przepisów — informuje, że od początku działalności drzwi jej salonów są zamknięte dla osób niepełnoletnich.

# 3-4

tys. ▶ Tyle solarium działa w Polsce.

Jeśli nie ma problemu, to po co go rozwiązywać? Sęk w tym, że nawet jeśli salonów zastrzegają, że osoby niepełnoletnie nie są ich klientami, w praktyce sytuacja często wygląda inaczej.

— Myślę, że mogą stanowić co piątą moją klientkę. Choć biorąc pod uwagę, że trudno ocenić, czy ma 16 czy 20 lat, może być jeszcze więcej — słyszymy w jednym z warszawskich salonów.

Zdaniem ekspertów tego rynku, nawet jeśli przepis wejdzie w życie, i to jeszcze przed wyborami, wcale nie oznacza, że rozwiąże problem.

— Alkohol i papierosy również można kupować dopiero po ukończeniu 18. roku życia. Nie sądzę, aby jednak to było problemem dla nastolatków. W przypadku solarium może być podobnie — uważa właściciel podwarszawskiej hurtowni łóżek solarium, chcący zachować anonimowość. © P

Alina Treptow  
a.treptow@pb.pl ▶ 22-333-99-34

## Złap kontrakt

# Szczyt technologii mobilnych w Tel Awiwie

12-14 października w stolicy Izraela odbędzie się Mobile Innovation Summit. Przez dwa pierwsze dni uczestnicy będą mieli okazję odbyć spotkania jeden z izraelskimi firmami. Trzeciego dnia konferencji zostaną zaprezentowane najnowocześniejsze na świecie technologie związane z telefonią komórkową. Impreza jest skierowana do menedżerów wyższego szczebla z sektorów: telekomunikacyjnego, mediów, bankowości i finansów, smart city, smart home, life science, handlu, samochodowego i transportowego oraz internetu. [MAG] © P

## Kontakt:

Katarzyna Dzidt, tel.: 22 597 05 15  
Katarzyna.dzidt@israeltrade.gov.pl

