

Pracodawca będzie musiał uzasadnić zwolnienie pracownika zatrudnionego na czas określony - taki jest skutek **orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE** z dnia 13 marca 2014 r. Podajemy tę informację w związku z naruszającym Statut niedawnym zwolnieniem Kierownika Administracji Pani I.F. Przypominamy, że Panią Kierownik zwolniono bez konsultacji z Radą mi Osiedla na miesiąc przed upływem rocznej umowy o pracę i bez żadnego uzasadnienia. To wywołało skargę-protest grupy 123 członków naszej Spółdzielni, który publikowaliśmy na naszej stronie. Gdyby orzeczenie Trybunału zapadło trochę wcześniej – coś takiego nie mogłoby się wydarzyć! Więcej informacji i komentarze na ten temat czytaj dalej

Gazeta Prawna - 02.04.2014 - fragmenty artykułu.

Umowy na czas określony zrównane ze stałym etatem. Pracodawca będzie musiał uzasadnić ewentualne zwolnienie pracownika zatrudnionego na czas określony. A także skonsultować je ze związkami zawodowymi. Taki będzie skutek orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. Uznał on, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia, jaki przysługuje zatrudnionym na czas określony w Polsce, dyskryminuje ich względem pracujących na stałe. (...) Taka zmiana zlikwiduje obecny podział na gorszych pracowników zatrudnionych czasowo, których dziś można zwolnić niemalże w każdej chwili, oraz tych lepszych – pracujących na czas nieokreślony, których etat jest bardziej stabilny.

– Ocena skutków wyroku Trybunału Sprawiedliwości obejmuje szerszy zakres zagadnień niż tylko długość okresu wypowiedzenia. Jak wskazał trybunał, istotne jest, czy obie kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach i czy różnicowanie ich traktowania jest obiektywnie uzasadnione – mówi DGP **Radosław Mleczko, wiceminister pracy i polityki społecznej**. By uniknąć kolejnych pozwów przeciwko firmom, związanych z odmiennym traktowaniem pracowników zatrudnionych na czas określony, resort pracy postanowił zbliżyć zasady rozwiązywania obu rodzajów umów o pracę. – Zależy nam na wypracowaniu takich rozwiązań w prawie pracy, które będą odpowiadały regulacjom unijnym, promowały zatrudnienie w ramach umów o pracę, a jednocześnie uwzględniały istotę kontraktów terminowych.

– Tak głęboka zmiana przepisów poprawiająca pozycję osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych nie jest przejawem dobrej woli rządu. Zaproponowane rozwiązania są reakcją na skargę NSZZ „Solidarność” do Komisji Europejskiej na sposób implementacji dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczącej zatrudnienia terminowego – uważa **dr Magdalena Barbara Rycak**, prodziekan WPIA Uczelni Łazarskiego.

– Dobrze oceniam propozycję zwiększenia ochrony dla pracowników zatrudnionych na czas określony. Nie wątpię, że wcześniejsze zakończenie takiej umowy powinno mieć uzasadnienie, które może być podważone w sądzie – uważa **prof. Jerzy Wratny**, Zakład Prawa Pracy–Instytut Nauk Prawnych PAN.

Z kolei **prof. Arkadiusz Sobczyk** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego uważa, (...) – Sądzę, że lepszym rozwiązaniem byłoby wyraźne wskazanie causy, czyli celu, w jakim umowa terminowa jest zawierana z pracownikiem. Ten typ umowy powinien być stosowany w sytuacji niepewności co do kwalifikacji lub umiejętności zatrudnianego albo niepewności co do sytuacji na rynku, na jakim działa przedsiębiorca. – Skoro dziś z przepisów nie wynika różnica między celem zawarcia umowy terminowej i stałej, to nie ma powodów, by je różnicować. Konsekwencją tego musi być wprowadzenie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia czy konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia.

– Propozycje te zostaną dobrze przyjęte przez związki zawodowe, które od lat walczą z nieuzasadnionym wzrostem liczby umów terminowych – uważa **prof. Marcin Zieleniecki**.

<http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/788069,umowy-na-czas-okreslony-zrownane-ze-stalym-etatem-okres-wypowiedzenia.html>