

Jan Piątkowski

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY W KODEKSIE PRACY – NOWA JAKOŚĆ CZY POWOLNY ZMIERZCH TOŻSAMOŚCI?

1. Ostatnia zmiana przepisów dotyczących umowy o pracę na czas określony¹ skłania do refleksji nad miejscem tej umowy w katalogu umów o pracę oraz jej tożsamością prawną – w kontekście dyrektywy 99/70 WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)². Taka refleksja jest wskazana także z uwagi na uniwersalny charakter przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do zatrudnienia na czas określony. Przepisy te znajdują bowiem zastosowanie także do pracowników objętych pragmatykami, a więc podległych bezpośrednio ustawom pozakodeksowym, jeżeli nie regulują one, na zasadzie pierwszeństwa, kwestii związanych z zawieraniem umów na czas określony. Takim aktem, do którego ma zastosowanie Kodeks pracy, jest np. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, w przeciwieństwie do Karty Nauczyciela, która zawiera autonomiczną regulację dotyczącą umowy na czas określony³.

2. W doktrynie przeważa zapatrywanie o wyjątkowym charakterze umowy o pracę na czas określony. Zwraca się uwagę, że podstawową formą pracowniczego zatrudnienia powinna być umowa na czas nieokreślony⁴, a inne umowy są niejako jej dopełnieniem. Zwolennicy takiego zapatrywania odwołują się do preambuły Porozumienia stanowiącego załącznik do wskazanej wyżej dyrektywy europejskiej, w której umowy bezterminowe postrzegane są jako powszechną formę stosunków pracy między pracodawcami i pracownikami, zarówno w bieżącej, jak i dalszej perspektywie czasowej. Strony poroz-

¹ Zmiana ta została wprowadzona ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2015, poz. 1220, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r.

² W doktrynie podkreśla się, że zawarte pomiędzy partnerami społecznymi porozumienie, o którym mowa, jest wyrazem poszukiwania kompromisu między potrzebą uelastyczniania rynku pracy a koniecznością zapewnienia odpowiedniej ochrony osobom świadczącym pracę. Zob. Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, PiZS 2006, nr. 8, s. 2.

³ Wyrok SN z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNP 2001, nr 3, poz. 64. Także M. Zieleniecki [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, wydanie III zaktualizowane, Gdańsk 2001, s. 93.

⁴ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 182.

zumienia zakładają również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców jak i pracowników⁵. To ostatnie założenie wskazuje wyraźnie, że w wymiarze ogólnym interesy stron stosunku pracy w zawieraniu tego rodzaju umowy nie są z reguły tożsame i że w warunkach dyktatu pracodawcy nad pracownikami występuje realne niebezpieczeństwo narzucania osobom podejmującym pracę podstawy zatrudnienia niekorzystnej dla pracowników. Jeśli jednak pracownik i pracodawca zdecydowali się na określony rodzaj umowy, okoliczność ta nie mogła (i nadal nie może) być przyczyną dyskryminacji pracownika, co wynika nie tylko z art. 11³ k.p., ale i z dyrektywy europejskiej. W nauce prawa wyrażono też pogląd, że słabą stroną umowy na czas określony jest to, że nie sprzyja ona wykorzystaniu wszelkich uprawnień pracowniczych⁶. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu do wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.⁷ uznał jednak, że nie jest możliwe osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów bezterminowych, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów i usztywniłoby system prawa pracy.

Pogląd o wyjątkowości czasowego zatrudnienia pracowników jest uzasadniany także innymi argumentami. Podkreśla się, że powinno ono zależeć od prac, które są oferowane na rynku pracy, tym bardziej że część oferowanych prac ma charakter czasowy. Sama zaś umowa na czas określony zakłada wręcz, że istnieje ograniczone w czasie zapotrzebowanie na pracę danego pracownika. Konsekwentnie wskazuje się, że przewidywany czas trwania pracy w założeniu powinien wyznaczać okres, na który umowa zostaje zawarta. Dowodzi się też, że jeśli pracownik jest zatrudniony na czas określony przy pracy o charakterze stałym, to umowa ta nie odpowiada wskazanym wyżej funkcjom, co z kolei uzasadnia konieczność przeciwdziałania takim praktykom⁸. Ponadto przyjmuje się, że umowy na czas określony mogą być zawierane na taki okres, jaki odpowiada rzeczywistym interesom stron⁹, a więc powinny odpowiadać społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu¹⁰. Także według ujednoliconego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, odnoszenie umów czasowych do prac stałych i długookresowych nie jest uzasadnione w rozumieniu dyrektywy europejskiej¹¹.

Są to jednak argumenty pozaprawne, odwołujące się do racjonalnego działania pracodawców, a nie do obowiązującego ustawodawstwa pracy. Tego typu argumenty nie należą do materii ustawowej, a więc nie dają się zadekretować w ustawie. Praktyka dnia codziennego wskazuje, że nie znajdują one dostatecznego uznania w procesie podejmowania decyzji zatrudnieniowych. W zawieraniu umów na czas określony pracodawców

⁵ Zob. L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, PiZS 2015, nr 12 s. 2.

⁶ B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 367.

⁷ P 48/07, OTK-A 2008/10/173.

⁸ L. Florek, *Umowa o pracę...*, s. 2–3.

⁹ Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2003, s. 84.

¹⁰ K. Walczak [w:] K. Antonów, K.W. Baran (red.), B.M. Cwiertniak, D. Dörre-Kolasa, Z. Góral, K. Walczak, M. Włodarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015, s. 197.

¹¹ Zob. w szczególności wyrok TS z dnia 26 listopada 2014 r., C–22/13, C–61/13, C–63, C–418/13 (połączone sprawy), Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, PiZS 2015, nr 12, s. 31.

motywują raczej korzyści wynikające bezpośrednio z obowiązującego prawa, a zwłaszcza to, że zatrudnienie czasowe, w kształcie nadanym przez ustawodawcę, nie stwarza dla nich zagrożenia, gdy chodzi o możliwość kontynuowania stosunku pracy i zwalniania pracowników.

3. Nie budzi wątpliwości, że zapewnienie umowie o pracę na czas określony wyjątkowego charakteru przez wprowadzenie ograniczeń w jej zawieraniu i funkcjonowaniu, leży w gestii państw członkowskich¹². Polski ustawodawca niewątpliwie poszedł w tym kierunku, nosząc się z zamiarem zrealizowania podstawowego celu dyrektywy europejskiej. Czy jednak ograniczenia, które wprowadził w Kodeksie pracy, w należyтым stopniu uzasadniają dominujący w nauce pogląd o wyjątkowości tej formy zatrudniania pracowników? Czy takie ograniczenia wzmacniają pozycję umów na czas nieokreślony, kosztem innych umów, zwłaszcza umowy na czas określony? Wątpliwości w tym zakresie zdają się wynikać już z ogólnego założenia, że Kodeks pracy nie nakazuje stosowania umowy bezterminowej i stoi na straży swobody umów (art. 11). O wyborze rodzaju umowy o pracę (czasowa czy bezterminowa) samodzielnie decydują strony stosunku pracy¹³.

Ocena wpływu regulacji prawnych na pozycję zatrudnienia czasowego musi być odniesiona do dwóch okresów: okresu poprzedzającego ostatnią nowelizację przepisów prawa i okresu następującego po 21 lutego 2016 r. W dotychczasowym stanie prawnym umowa na czas określony i umowa bezterminowa były, co do zasady, umowami równorzędnymi. Można było je zawierać w oparciu o swobodny wybór rodzaju umowy przez strony tej umowy (art. 11 k.p.). W tym zakresie nie działały skuteczne ograniczenia o charakterze prawnym i co oczywiste, również pozaprawnym. Temu stwierdzeniu nie przeczy okoliczność, że od 2 czerwca 1996 r. ustawodawca ograniczał zjawisko odnawialności umów, tj. cyklicznego zawierania przez te same podmioty kolejnych umów o pracę na czas określony, zwłaszcza umów krótkoterminowych¹⁴. Przyjęto bowiem zasadę, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Taka regulacja nie ograniczała zjawiska nagminnego zawiera-

¹² Szerzej patrz Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 6 i n.

¹³ Por. A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 137, oraz K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 168. Niektórzy przedstawiciele nauki dowodzą, że strony umowy nie mają pełnej swobody w zawieraniu umowy na czas określony, ze względu na treść art. 25¹ § 1 k.p. Zob. w szczególności J. Stelina [w:] A. Sobczyk [red.], D. Dörre-Kolasa, M. Gładoch, P. Korus, L. Mitrus, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz. Komentarze kompaktowe*, Warszawa 2014, s. 123. Ograniczenia, o których mowa, dotyczą jednak odnawialności umów czasowych, a nie ich zawierania na etapie wstępnym (początkowym).

¹⁴ Do tego czasu w nauce prawa przyjmowano, że nie było przeszkód, aby po rozwiązaniu umowy terminowej została zawarta następna umowa terminowa. Jeżeli jednak ponawianie tego rodzaju umowy było częste i dotyczyło krótkich okresów, mogło być zakwalifikowane jako obejście przepisów o wypowiedzaniu umów. Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 113, oraz T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1996, s. 175. Także judykatura przychyliła się do takiego zapatrywania. Już w wyroku z 15 grudnia 1956 r. (*Prawo pracy*, red. J. Zieliński, Warszawa 1959, t.1, s. 76) Sąd Najwyższy uznał, że umowy czasowe kilkakrotnie odnawiane bez obiektywnych powodów powinny być traktowane od początku jako zawarte bezterminowo.

nia kolejnych umów na czas określony, zezwalając przy właściwej taktyce działania pracodawcy na pozostawanie pracownika w umowach terminowych nawet przez całą jego karierę zawodową. Ponadto, przedmiotowa regulacja nie objęła swym zakresem (m.in.) umów w celu wykonania prac o charakterze dorywczym lub sezonowych albo zadań realizowanych cyklicznie. Prace te nie były postrzegane jednoznacznie, co w praktyce działania pracodawców prowadziło do ich nadużywania, jako instrument przeciwdziałania odnawialności umów. Przez wiele lat regulacja, o której mowa, zezwalała też na aneksowanie terminu obowiązywania umowy terminowej, co oznaczało że nie dochodziło do zawierania kolejnej umowy. Dopiero z czasem Sąd Najwyższy zakwestionował taką praktykę, co wpłynęło na zmianę regulacji prawnej. Ustawodawca przyjął i nadal przyjmuje, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony (art. 25¹ § 2 k.p.).

Należy więc przyjąć, że regulacja prawna obowiązująca do 21 lutego 2016 r., mimo próby dowartościowania umowy na czas nieokreślony, nie w pełni uzasadniała pogląd o zasadniczym prymacie umowy na czas nieokreślony w systemie umownych podstaw nawiązania stosunku pracy. Nie uzasadniała też zapatrywania o wyjątkowym charakterze zatrudnienia na czas określony, co w konsekwencji oznacza, że wspomniana regulacja nie do końca zrealizowała cel dyrektywy europejskiej. Wymownym potwierdzeniem powyższego jest to, że Polska należała (i nadal należy) do państw europejskich o największej liczbie umów na czas określony. W okresie poprzedzającym ostatnią nowelizację Kodeksu pracy mieliśmy zatem do czynienia z widocznym rozdźwiękiem między prawem w znaczeniu normatywnym a prawem w działaniu. Niedoskonałości dotychczasowej regulacji prawnej skłoniły niektórych przedstawicieli doktryny do sformułowania postulatu powrotu do wymogu kauzalności przy zawieraniu ewentualnie odnawianiu umów na czas określony, co między innymi ograniczyłoby zatrudnienie terminowe do tych przypadków, w których jest to rzeczywiście uzasadnione¹⁵.

Pozostaje do rozważenia, czy zmiana prawa po 21 lutego 2016 r. wpłynęła na zmianę pozycji umowy na czas określony. Niewątpliwie są formalne przesłanki, że tak właśnie się stało. Ustawodawca bowiem ograniczył łączny okres zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie umowy terminowej do 33 miesięcy i 3 umów, w oparciu o Dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., która w klauzuli 5 Porozumienia ramowego załączonego do Dyrektywy¹⁶, stanowi, że w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, w ustawodawstwie krajowym można przyjąć za obowiązujący przepis określający maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę na czas określony. W ocenie polskiego projektodawcy, zawartej w uzasadnieniu projektu zmian Kodeksu pracy z 2015 r., jest to sprawiedliwa i skuteczna metoda ograniczająca dowolność stosowania umowy

¹⁵ Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 7.

¹⁶ W wyroku z dnia 3 lipca 2014 r., C-362/13, *Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, PiZS 2015, nr 12, s. 32, Trybunał podkreślił, że porozumienie ramowe nie wyłącza z zakresu swojego stosowania żadnego konkretnego sektora, a zatem znajduje zastosowanie także w szkolnictwie.

o pracę na czas określony, ograniczająca mechanizmy patologiczne, a także chroniąca prawa i interesy pracownika w sposób zdecydowanie lepszy niż dotychczas. Taka metoda (z nieznaczną korektą) była już monitorowana w działaniu, na podstawie ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców¹⁷. Należy podzielić zapatrywanie, że likwidacja umowy na czas wykonania określonej pracy oznacza zwiększenie roli umowy na czas określony. Ta ostatnia umowa będzie obejmować zarówno umowy, których czas trwania określony jest datą kalendarzową, jak i innymi zdarzeniami, które określają pracę do wykonania¹⁸. Popyt na prace, które do tej pory były przedmiotem umowy o wykonanie określonego zadania, jest bowiem niezależny od katalogu umów w Kodeksie pracy.

Jednak formalne osłabienie pozycji umowy terminowej przez wskazane ograniczenia wcale nie musi oznaczać faktycznego wzmocnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, nie musi więc oznaczać bezwzględniego prymatu umowy bezterminowej. W aspekcie prawnym ograniczenie dotyczy bowiem pracodawcy, a nie pracownika. Może więc zaistnieć sytuacja, w której dany pracodawca po dniu 21 lutego 2016 r. będzie realizował politykę zatrudniania wszystkich lub większości pracowników wyłącznie w oparciu o umowy terminowe, zmieniając co pewien czas skład osobowy załogi. Obecna regulacja może więc sprzyjać bardziej wymianie kadr, aniżeli przechodzeniu na zatrudnienie bezterminowe. Mając na uwadze aspekt czysto prawny, takie zjawisko może być niemalże powszechne w skali kraju. Jeśli jednak obawy w tym zakresie okażą się bezzasadne, będzie to następstwem działania czynników pozaprawnych, a zwłaszcza racjonalnego postępowania pracodawców, uwarunkowanego między innymi sytuacją na rynku pracy. Można przypuszczać, że pozytywny a więc przewidywany przez ustawodawcę skutek w postaci zatrudnienia po okresie 33 miesięcy na czas nieokreślony będzie widoczny w stosunku do najlepszych pracowników.

Trudno jednak już dziś przewidzieć, jakie rzeczywiste skutki przyniesie tak odmieniona regulacja prawna i czy sprzyjać będzie celom założonym przez polskiego projektodawcę, zwłaszcza gdy chodzi o skuteczną, zdecydowanie lepszą niż dotychczas, ochronę praw i interesów pracownika przed dowolnością stosowania umowy o pracę na czas określony. Od tego, jak ukształtuje się praktyka działania pracodawców zależeć będzie rzeczywisty charakter umowy o pracę na czas określony. Troskę o takie stosowanie regulacji krajowej, które nie będzie zmierzało w praktyce (a nie jedynie w świetle litery prawa) do nadużyć wyraził Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w powołanym wcześniej wyroku z dnia 26 listopada 2014 r.

Należy liczyć się nie tylko z możliwością definitywnego zerwania więzi prawnej między stronami dotychczasowej umowy zawartej na czas określony po okresie 33 miesięcy (lub 3 kolejnych umowach), ale też z przekwalifikowaniem zatrudnienia pracowniczego w zatrudnienie niepracownicze lub ukryte. Będzie to kolejny możliwy negatywny

¹⁷ Dz.U. z 2009 r., nr 125, poz. 1035. Bliżej patrz: K.W. Baran, *Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, Monitor Prawa Pracy 2009 nr. 9, s. 455 i n. Autor krytycznie ocenił przyjęte w tej ustawie regulacje prawne, przede wszystkim z uwagi na brak właściwego skorelowania przepisów ustawy z 2009 r. z Kodeksem pracy.

¹⁸ Zob. L. Florek, *Umowa o pracę*..., s. 5.

skutek regulacji wprowadzonej po 21 lutego 2016 r., która wbrew ogólnym założeniom ustawodawcy może działać na niekorzyść pracowników.

4. Osobną kwestią do rozważenia jest tożsamość prawna umowy o pracę na czas oznaczony, która pozwala na identyfikację danej umowy za pomocą cech odróżniających ją od innych, rodzajowo odrębnych umów o pracę¹⁹. O tożsamości umowy czasowej decydowały zawsze przesłanki: natury formalnej (zawężenie umowy w czasie²⁰, względna stabilizacja zatrudnienia, szczególnie okres wypowiedzenia), oraz natury materialnej (brak przyczyny wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę²¹, brak społecznej i sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia, brak ryzyka powrotu pracownika do pracy w drodze roszczeniowej). Dolną granicę tożsamości umowy terminowej zdają się wyznaczać przesłanki natury materialnej. Tak rozumiana tożsamość nie tylko odróżniała ten rodzaj umowy pracowniczej od innych umów o pracę, ale również (gdy chodzi o materialny aspekt tożsamości), wywierała istotny wpływ na podejmowanie przez pracodawców decyzji co do rodzaju zawieranej z pracownikiem umowy o pracę. Po ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy tożsamość umowy na czas określony została niewątpliwie uszczuplona, jednak wyłącznie w obszarze funkcjonowania przesłanek formalnych. Dopuszczono możliwość wypowiedzania każdej umowy na czas określony²², także sześć- miesięcznej i krótszej, ujednociono okresy wypowiedzania na poziomie charakterystycznym dla umowy bezterminowej, oraz zawężono możliwość zawierania umowy z tym samym pracownikiem do 33 miesięcy i trzech umów.

Są to istotne zmiany, zwłaszcza gdy chodzi o wprowadzenie maksymalnego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, uniemożliwiającego zawieranie długich umów na czas określony (nawet, jednorazowo 3 letnich). Jednak, moim zdaniem, nie są one na tyle istotne, aby zmieniły oblicze umowy o pracę na czas określony, które zasadniczo kształtuje brak przyczyny wypowiedzenia i brak kontroli sądowej nad zasadnością wypowiedzenia takiej umowy. Na rzecz takiego zapatrywania przemawia także to, że ustawodawca dopuścił niestosowanie art. 25¹ § 1 k.p. w znacznie szerszym, i co gorsza, w znacznie ogólniejszym zakresie. Utrzymał bowiem dotychczasowe wyjątki (zatrudnienie na zastępstwo, umowy na prace sezonowe i dorywcze), eliminując z tego zestawienia umowy w przedmiocie zadań realizowanych cyklicznie i wprowadził nowe możliwości dłuższego zatrudnienia, niż przez okres 33 miesięcy (umowy w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz przypadki, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie), jeżeli we wszystkich wskazanych wyżej sytuacjach zawarcie takich umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania

¹⁹ Tożsamość prawna umowy na czas określony może być analizowana i oceniana także w szerszym kontekście, tj. odmienności funkcjonowania zobowiązania pracowniczego i zobowiązania niepracowniczego, zwłaszcza o charakterze cywilnoprawnym.

²⁰ W literaturze podkreśla się, że czas trwania takiej umowy nie może naruszać zasad współżycia społecznego. Zob. K. Walczak [w:] *Prawo pracy...*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015..., s. 197.

²¹ Według Ł. Pisarczyka, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 3, zwolnienie pracodawcy z wymogu uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy czasowej decyduje o wyjątkowej elastyczności tej umowy. Autor wyraża jednocześnie niepokój, iż decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu takiej umowy ma charakter arbitralny i nie podlega w gruncie rzeczy kontroli sądowej.

²² Zob. R. Lisicki, *Wypowiedzanie umów na czas określony – zmiana przepisów*, Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS 2015/10, s. 43.

i jest niezbędne²³. To ostatnie zastrzeżenie nie jest skorelowane z jakąkolwiek formą kontroli, z wyjątkiem przypadków zawierania umów terminowych uzasadnionych obiektywnymi potrzebami pracodawcy. W tym ostatnim przypadku na pracodawcy spoczywa obowiązek zawiadomienia właściwego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy, wraz ze wskazaniem przyczyny zawarcia takiej umowy. Jednak zawarcie przez pracodawcę umowy z naruszeniem prawa (a więc bez obiektywnej, trudno sprawdzalnej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy) nie jest zagrożone bezpośrednią sankcją ze strony prawa pracy czy innej gałęzi prawa. Sankcją wykroczeniową z art. 281 pkt 1a k.p. objęto jedynie niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku informacyjnego wobec właściwego inspektora pracy. To może oznaczać, że wprowadzone zmiany w zakresie zawierania umów na czas określony nie doprowadzą do oczekiwanych następstw w praktyce działania pracodawców, choć niewątpliwie postawią pracodawców w sytuacji, w której odpowiednia taktyka działania, a nie bezpośrednio mechanizmy wynikające z prawa, będzie wyznaczać kierunek ich aktywności zawodowej.

5. Dotychczasowe rozważania upoważniają do wniosku, że umowa na czas określony ma coraz mniej tradycyjnych i charakterystycznych cech, które wyróżniają ją spośród innych umów o pracę²⁴. Jest to efekt ogólnej tendencji w Unii Europejskiej zmierzającej do wyrównywania warunków pracy wszystkich pracowników wszędzie tam, gdzie nie występuje potrzeba odmiennego traktowania pracowników uzasadniona obiektywnymi powodami. Pozostaje jednak cecha podstawowa, bez której trudno byłoby mówić o tożsamości umowy terminowej, tj. oderwanie tej umowy od przyczyny wypowiedzenia i co się z tym wiąże – sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia. Nic nie wskazuje na to, aby w dającej się przewidzieć przyszłości ten rodzaj umowy pozbawiono wskazanej wyżej cechy, jakkolwiek w projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy z 2006 r. przewidziano obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia w sytuacji gdy strony uwzględniły taką możliwość rozwiązania²⁵. Za zasadnością wypowiedzania umów czasowych opowiadają się też niektórzy przedstawiciele doktryny²⁶. W aspekcie teoretycznym wprowadzenie zasadności wypowiedzania umowy na czas określony wydaje się być sprawą otwartą. Gdyby jednak doszło do wprowadzenia wymogu zasadności wypowiedzenia, oznaczałoby to pozbawienie umowy na czas określony tożsamości prawnej. Taka umowa nosiłaby wszystkie cechy umowy bezterminowej, z tą różnicą że obowiązywałaby czasowo.

²³ W przypadkach, o których mowa, na pracodawcy ciążyą obowiązki informacyjne, określone w art. 29 § 1¹ k.p.

²⁴ Por. W. Sanetra, *Kilka uwag o projektowanych zmianach przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę*, Gdańskie Studia Prawnicze 2007, t. XVII, s. 213.

²⁵ Tamże.

²⁶ Zob. w szczególności T. Liszcz, Zdanie odrębne do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008/10/173. Autorka wyraża pogląd, że art. 30§ 4 k.p. w zakresie, w jakim nie przewiduje obowiązku pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP, w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej, oraz z art. 32 Konstytucji, ustanawiającym zasadę równości. Zdaniem Ł. Pisarczyka, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 4, regulacja wyłączająca zasadność wypowiedzania umowy na czas określony znacznie wykracza poza zrozumiałą w warunkach gospodarki rynkowej potrzebę ochrony ekonomicznej podmiotu tworzącego miejsca pracy, powodując segmentację rynku pracy.

W następstwie poddania sądowej kontroli przyczyny wypowiedzenia doszłoby zapewne do zdeorganizowania działalności ciągle jeszcze słabo wydolnych sądów pracy.

6. Nowy kształt prawa sprzyja formułowaniu ogólnych, także potocznych ocen, bez odnoszenia ich do kryteriów oceny. Takie ogólne oceny nie są wiarygodne także dlatego, że każda ocena jest strukturalnie ułomna i zawiera w sobie duży ładunek subiektywizmu. W procesie oceniania regulacji prawnej, a więc również tej dotyczącej nowej jakości umowy na czas określony, występuje konieczność budowania ocen w oparciu o konkretne kryteria, do których należą w szczególności: poziom stabilizacji stosunku prawnego, analizowana już prawna dostępność umowy czasowej na rynku pracy, oraz korzystność regulacji.

Zasadniczym kryterium oceny nowej regulacji wydaje się być poziom stabilizacji statusu prawnego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony. Ta bowiem okoliczność, o czym już wspomniano, determinuje działania pracodawców, gdy chodzi o zawieranie tego rodzaju umów o pracę. W nauce prawa przeważa zapatrywanie, że stabilizacja zatrudnienia w umowie na czas określony należy do natury tej umowy²⁷. Umowa ta z założenia ma gwarantować jej trwanie do końca okresu wskazanego przez strony²⁸, chyba że zaistnieją nadzwyczajne okoliczności uzasadniające natychmiastowe ustanie stosunku pracy. Każda umowa terminowa łączy się z zapotrzebowaniem na prace w pewnym okresie, bez trwałego wiązania się z pracownikiem.

Ocena regulacji umowy na czas określony formułowana za pomocą wskazanego kryterium jest zdecydowanie negatywna. Poziom stabilizacji umowy na czas określony był zawsze niski i taki pozostaje po zmianach prawa, które nastąpiły po dniu 21 lutego 2016 r.²⁹ Nawet wówczas, gdy ustawodawca zagwarantował bezwzględną stabilizację umowy zawartej na okres 6 miesięcy lub krótszej, pracodawcy właśnie z tego powodu zawierali umowy dłuższe niż 6 miesięcy, a przez standardowe zapisy o dopuszczalności wypowiedzenia umowy, zapewniali sobie możliwość wypowiedzenia takiej umowy w każdym czasie. To oznaczało, że umowa na czas określony stabilizowała sytuację pracownika tylko formalnie³⁰. Upoważnia to do smutnej refleksji, że ustawodawca wysyłał pracodawcom sprzeczne sygnały, skoro z jednej strony stabilizował sytuację prawną pracownika w krótkiej umowie na czas oznaczony, a z drugiej – wskazywał jak powierzyć pracownikom do wykonania krótkoterminowe prace w warunkach braku takiej stabilizacji.

²⁷ M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2007, s. 124. Także T. Liszcz, *Zdanie odrębne...*

²⁸ Zob. w szczególności B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 35. Por. Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie*, PiZS 2006, nr 8, 2 i n.. W doktrynie wyrażono także zapatrywanie, że całkowita niedopuszczalność wypowiedzenia umów na czas określony, zwłaszcza zawieranych na dłuższy okres czasu, byłaby niepraktyczna, gdyż skazywałaby jedną ze stron, w razie niemożności porozumienia się z pracownikiem, na długotrwałe pozostawanie w stosunku pracy, mimo braku potrzeby kontynuowania zatrudnienia. Zob. J. Wrątny, *Kodeks pracy...*, s. 99–100.

²⁹ Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 7 podkreśla, że skutkiem czasowego charakteru i destabilizacji umowy czasowej jest między innymi to, że pracodawcy mniej chętnie „inwestują” w pracowników terminowych, koncentrując się na osobach zatrudnionych bezterminowo, co ma bezpośredni wpływ na rynkową sytuację osób zatrudnionych w ramach umów terminowych.

³⁰ Por. B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę...*, s. 368 i n. Zdaniem T. Liszcza, *Zdanie odrębne...*, w następstwie szerokiego wykorzystywania możliwości prawnej stworzonej przez art. 33 k.p., została w praktyce przekreślona istota umowy o pracę na czas określony. Stabilizacja zatrudnienia była bowiem swoistą rekompensatą ograniczonego z góry czasu trwania stosunku pracy.

Mając na uwadze obecny kształt prawa, można mówić wręcz o niemalże całkowitej destabilizacji tej umowy³¹, co nie pozwala na realizację wiążącego państwa członkowskie celu wytyczonego w dyrektywie europejskiej, zakładającego wyjątkowość zawierania umowy o pracę na czas oznaczony. Być może swoistym lekarstwem na wszelkie wątpliwości związane ze stabilizacją umów na czas określony byłoby odstępnie w Kodeksie pracy od możliwości wypowiedzania takich umów³², zwłaszcza gdy w stanie prawnym po 21 lutego 2016 r. okres trwania takich umów uległ znacznemu ograniczeniu.

Zmiana przepisów dotyczących umowy na czas określony jest w pewnych obszarach korzystna dla pracodawcy, a w innych – dla pracowników. Niewątpliwą korzyścią dla pracodawców (wyjątkowo także i dla samych pracowników) jest możliwość rozwiązania każdej umowy o pracę na czas określony, a nie jak dotychczas – jedynie zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy i pod warunkiem, że strony zastrzegły dopuszczalność jej wypowiedzenia. Korzystnym rozwiązaniem dla tych podmiotów jest też wprowadzenie szerszego katalogu wyłączeń stosowania art. 25¹ § 1 k.p., zwłaszcza za sprawą „obiektywnych przyczyn” leżących po stronie pracodawcy. Dla pracowników istotne jest zwłaszcza to, że od 22 lutego 2016 r., co do zasady, nie będą mogły być zawierane jednorazowo długie umowy na czas określony, np. na okres 5 lat, które w warunkach nasilonego dyktatu pracodawcy nad pracownikami stanowiły swoisty sposób „obchodzenia” przez pracodawcę, a przynajmniej odraczania w czasie skutku w postaci przekształcenia trzeciej umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Nie jest nawet możliwe zawarcie jednorazowo umowy na pełne trzy lata, co wymownie świadczy o radykalności, a nawet skrajności nowej regulacji prawnej, nasilonej dodatkowo sumowaniem okresów zatrudnienia u danego pracodawcy. Wymierną korzyścią dla pracowników jest również wyrównanie długości okresu wypowiedzenia umowy czasowej i bezterminowej.

7. Na kształt prawa dotyczącego umów o pracę na czas oznaczony wpływa także sposób interpretowania przepisów przez sądy powszechne i Sąd Najwyższy. Przed Sądem Najwyższym stoi już dziś trudne zadanie zmierzenia się z problematyką zasadności niestosowania art. 25¹ § 1 k.p., i co się z tym wiąże – nadużywania przez pracodawców prawa³³ w obszarze zawierania umów o pracę w przypadku wystąpienia obiektywnej przyczyny³⁴ leżącej po stronie pracodawcy, uzasadniającej dłuższe zatrudnienie pracownika, niż przez okres 33 miesięcy i kolejne 3 umowy. Trybunał Sprawiedliwości Unii

³¹ Por. K. Jaśkowski, *Nowa umowa o pracę na czas określony*, PiZS 2015, nr 11, s. 3. Zdaniem Autora, umowa czasowa utraciła resztki stabilizacji właściwej dla tego rodzaju umowy o pracę

³² Rozważenie tej kwestii postuluje B. Wagner, *O swobodzie umów o pracę...*, s. 369. Autorka wyraża przekonanie, że zapobiegłoby to świadomemu wypowiedzaniu umów na czas określony z naruszeniem prawa (zwłaszcza długich umów bez klauzuli wypowiedzenia), w celu pozbycia się pracownika za niewysoką cenę odszkodowania.

³³ Należy podzielić pogląd Ł. Pisarczyka, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 4, że ochrona przed nadużyciami, w szczególności przed zawieraniem umów terminowych w warunkach uzasadniających nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony, jest jednym z kluczowych problemów wpływających na rozwój zatrudnienia terminowego.

³⁴ Pojęcie „obiektywnych przyczyn” należy rozumieć jako istnienie konkretnych okoliczności związanych w szczególności z działalnością pracodawcy i z warunkami jej wykonywania. Zob. postanowienie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 24 kwietnia 2009 r., C-519/08, Archontia Koukou v. Elliniko Dimosio, LEX nr 511769.

Europejskiej jest zdania, że sama okoliczność, że ustawodawca krajowy zezwala na odwoływanie się do „obiektywnych przyczyn” jeszcze nie przesądza, że stosowanie takiego prawa będzie zgodne z dyrektywą europejską³⁵.

Wymownym przykładem wpływu judykatury na postrzeganie dotychczasowego prawa dotyczącego umów o pracę na czas określony są orzeczenia odnoszące się do zawierania długoletnich umów terminowych, np. 8-letnich. Przyjęto w nich, że takie długie umowy naruszają społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i należy je postrzegać jako umowy bezterminowe³⁶. Jednak o tym, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Takie zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2014 r.³⁷ wskazując jednocześnie, że taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i – co do zasady – uchyla się spod kontroli kasacyjnej; kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające. Takie zapatrywanie potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 2012 r.³⁸ uznając, że okres pięciu lat nie jest okresem tak długim, by można mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską.

Z powyższego wynika, że przed nowelizacją Kodeksu pracy nawet długa umowa o pracę na czas oznaczony mogła być uznana za prawidłową, jeżeli strony takiej umowy nie negowały jej zgodności z ich interesami, a sąd pracy nie dostrzegł potrzeby odwołania się do klauzul generalnych z art. 8 k.p.³⁹ Należy przy tym zauważyć, mając na uwadze praktykę działania pracodawców, że długie umowy na czas określony, nawet 20-letnie, były nie tylko zawierane, ale i realizowane. Problem pojawiał się wówczas, gdy sprawa dotycząca takich umów stała się sprawą konfliktową i trafiła do sądu pracy.

W kontekście orzeczeń dotyczących zbyt długich umów na czas określony, w nauce prawa wyrażono kontrowersyjny, ale też i ciekawy pogląd, że skoro długie umowy na czas określony mogą być uznane za sprzeczne z jedną z klauzul generalnych z art. 8 k.p., to za sprzeczne z taką klauzulą może być uznana również umowa terminowa zbyt krótka w stosunku do rzeczywistego zapotrzebowania na pracę⁴⁰.

³⁵ Zob. powołany wcześniej wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 26 listopada 2014 r.

³⁶ W wyroku z 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061, SN uznał, że osoba wykonująca pracę na podstawie 7-letniej umowy terminowej nie może być gorzej traktowana niż zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony. Zob. także wyrok SN z 7 września 2005 r., II PK 294, OSNP 2006/13–14/2007, oraz z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994.

³⁷ II PK 225/13, LEX nr 1511138.

³⁸ I PK 79/12, OSNP 2013/15–16/180.

³⁹ Por. B. Bury, *Swoboda kontraktowa stron przy zawieraniu umów na czas określony*, Służba Pracownicza 2012/12/1–5

⁴⁰ L. Florek, *Umowa o pracę...*, s. 2.

Nie zawsze orzeczenia Sądu Najwyższego w dostateczny sposób odzwierciedlają istotę zatrudnienia terminowego, zwłaszcza w sytuacji gdy przepisy prawa nie są precyzyjne i nie pozwalają na jednoznaczną interpretację. Widać to chociażby na przykładzie orzeczenia (wydanego pod rządami dotychczasowego prawa) dopuszczającego wypowiedzenie umowy zawartej na czas dłuższy, niż 6 miesięcy, z klauzulą wypowiedzenia, już od pierwszego dnia jej obowiązywania. Jak się wydaje, orzeczenie to nie uwzględniła oczywistej potrzeby choćby czasowego ustabilizowania sytuacji prawnej pracownika i pracodawcy, wyznaczonej naturą umowy na czas określony i celem jej zawarcia. Istotę umów terminowych (w odniesieniu do umowy na okres próbny) uwzględnił Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu, tj. z dnia 16 grudnia 2014 r.⁴¹, uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny natychmiast po jej zawarciu, bez możliwości podjęcia pracy zaoferowanej ta umową, jest nadużyciem prawa do rozwiązania w tym trybie umowy zawartej na okres próbny, tak z uwagi na sprzeczność z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, którym z pewnością nie jest rozwiązanie umowy, której wykonywanie pracodawca uniemożliwił pracownikowi, jak i z zasadami współżycia społecznego.

8. Zagadnieniem o szczególnej doniosłości prawnej, wymagającym jednak odrębnego opracowania, jest rozważana w nauce prawa kontrowersyjna kwestia wprowadzenia w polskim ustawodawstwie jednolitej umowy o pracę⁴², będąca wycinkiem szerszego problemu, tj. objęcia jednym obszarem (dziedziną) pozapracowniczych i pracowniczych podstaw zatrudnienia⁴³. Wydaje się, że jakość funkcjonowania umów o pracę, w tym zwłaszcza umowy na czas określony, zależy w dużej mierze od wzmocnienia statusu prawnego osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ta kwestia powinna być przedmiotem pogłębionych analiz badawczych prowadzonych nie tylko przez przedstawicieli nauki prawa pracy, lecz także doktryny prawa cywilnego. W tym zakresie istotną rolę mogą odegrać zaniedbane przez lata wspólne prace, które znajdują aksjologiczne uzasadnienie w ustrojowej zasadzie ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP), niezależnej od prawnej podstawy zatrudnienia. Takie prace mogłyby być prowadzone w ramach dwóch Komisji: Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy i Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego.

⁴¹ I PK 125/14, LEX nr 1622301.

⁴² Szerzej: J. Jończyk, *Umowa o zatrudnienie*, PiZS 2012, nr 1, s. 2 i n.; B. Godlewska-Bujok, *O chodzi w jednolitej umowie o pracę, wykładnia i praktyka*, PiZS 2015, nr 6 s. 17 i n.;

⁴³ Bliżej, M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa, LexisNexis 2013, s. 11

Summary

The subject of the analyses are the latest changes in the Labour Code relating to fixed term employment contracts. The most important change is the limitation of the period of employment of the employee with the employer on the basis of a fixed term employment contract, a total of 33 months and three contracts. This regulation may be less effective due to its non-applicability, if justified by “objective reasons” concerning the employer. A positive change for employees is an equal period of notice for both fixed and permanent employment contracts. In contrast, the progressive destabilization of the temporary employment, due to the possibility of the termination of any fixed term employment contract, should be assessed negatively. The amendment to the Labour Code has not had an impact on the identity of a fixed term employment contract, which is established by a lack of the employer’s obligation to justify the termination of such contract.

Keywords: bases of the establishment of the employment relationship; the law of the employment relationship; individual labour law.