

Janusz Wiśniewski

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Kilka refleksji dotyczących umowy o pracę na czas określony

Istota umowy o pracę na czas określony

Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być nawiązane przez strony stosunku pracy. W myśl art. 25 § 1 k.p., umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Wymienione umowy różnią się przeznaczeniem i treścią.

Artykuł 30 § 4 k.p. stanowi, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, i stąd jej nazwa – umowa na czas określony. Zakłada więc istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle określony czas, który jest wyznaczony wolą stron.

Zawarcie umowy o pracę na czas określony należy postrzegać w kategoriach określonego i uzasadnionego interesu pracodawcy lub interesu pracownika związanego z rodzajem pracy, jej organizacją lub sposobem świadczenia (Wagner 1980, s. 35). Również z dyrektywy 99/70/WE¹ wynika, że umowa o pracę na czas określony może w pewnych gałęziach, zawodach i pracach odpowiadać jednocześnie potrzebom obu stron stosunku pracy.

Istotą umowy o pracę na czas określony jest więc założenie, że istnieje ograniczone w czasie zapotrzebowanie na pracę danego pracownika (Florek 2015 s. 2). Przewidywany czas niezbędny do wykonania określonej pracy w założeniu powinien determinować też okres, na który umowa zostaje zawarta (Florek 2015 s. 2). Inaczej rzecz ujmując – funkcja, którą ma pełnić umowa na czas określony, powinna być skorelowana z czasem jej obowiązywania. Stąd też oderwanie czasu trwania umowy na czas określony od jej funkcji – poprzez jego nadmierne wydłużenie, jak i odwrotnie, ograniczenie możliwości zawarcia takiej umowy do okresu krótszego niż rzeczywiste zapo-

¹ Dyrektywa 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorczości Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999).

trzebowanie na pracę – może pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. Florek 2015, s. 2).

W związku z powyższym warto pokusić się o ogólną refleksję, w jakim stopniu tak rozumiana istota umowy o pracę na czas określony znajduje odzwierciedlenie w obowiązującej regulacji prawnej odnoszącej się do tej umowy.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest konstatacja, że racjonalne stosowanie umów na czas określony zgodnie z ich istotą, w założeniu spełnia dwa podstawowe oczekiwania: uwzględnia usprawiedliwiony interes stron takiej umowy i w konsekwencji przeciwdziała ich nieuzasadnionemu stosowaniu.

Umowa na czas określony w świetle art. 25¹ §1 k.p.

Zgodnie z art. 25 § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na mocy umów o pracę na czas określony, między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekroczyć 33 miesięcy. Przy czym łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Do polskiego systemu prawa pracy zaimplementowano zatem znany prawodawstwu wspólnotowemu² maksymalny ogólny czas trwania zatrudnienia tymczasowego oraz liczbę kolejnych umów na czas określony.

Okres 33 miesięcy nie może być przedłużony ani w drodze czynności prawnej, ani przez autonomiczne źródła prawa pracy (Pisarczyk 2016, s. 180). Wydaje się jednak dostatecznie długi, żeby objąć nim przeważającą część prac, które nie mają charakteru stałego (Florek 2015, s. 3). Wskazanie maksymalnej liczby umów na czas określony (nie więcej niż trzy) także wydaje się rozwiązaniem racjonalnym, zwłaszcza przy uwzględnieniu regulacji wynikającej z art. 25¹ § 4 k.p.

Warto podkreślić, że ograniczenie liczbowe jest niezależne od ograniczenia związanego z maksymalnym okresem zatrudnienia na podstawie umowy(ów) w tym znaczeniu, że zawarcie czwartej umowy na czas określony bez powołania się na okoliczności wskazane w art. 25 § 4 k.p. wywoła skutek prawny, o którym mowa w § 3 komentowanego artykułu, nawet jeśli strony nie wyczerpały 33-miesięcznego okresu zatrudnienia.

Z powyższych rozważań wynika, że wykorzystanie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy(ów) na czas określony nie jest ograniczone w czasie, jak ma to miejsce w przypadku zatrudnienia tymczasowego (por. art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,

² Por. art. 5 dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej umowy o pracę na czas określony.

t.j. DzU z 2016 r., poz. 360; ost. Zm. DzU z 2017 r. poz. 962). Konkluzja ta odnosi się również do maksymalnej liczby 3 umów na czas określony, oczywiście pod warunkiem, że łączny okres zatrudnienia na ich podstawie nie przekroczy 33 miesięcy. W świetle § 1 art. 25¹ k.p. nie ma też znaczenia, że ciąg trzech umów na czas określony zostanie przerwany inną rodzajową umową o pracę.

W związku z powyższym nasuwa się wątpliwość, czy ustawodawca zbyt daleko nie ograniczył zasadę wolności pracy i zasadę swobody zawierania umów na gruncie prawa pracy. Wątpliwość tę zdaje się rozwiewać regulacja zawarta w § 4 art. 25¹ k.p. Warto także pamiętać o możliwościach, jakie stwarza ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz pozapracownicze formy zatrudnienia.

Z punktu widzenia funkcji ochronnej prawa pracy, nader ważkie są następstwa przekroczenia przez strony stosunku pracy, 33-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy albo umów o pracę na czas określony, lub liczby tych umów. Kwestię tę reguluje art. 25¹ § 3 k.p. W myśl tego przepisu, jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, wówczas uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z przepisu § 3 wynika zatem, że zatrudnienie pracownika na podstawie umowy, w której zastrzeżono okres przekraczający 33 miesiące, nie skutkuje nieważnością takiej umowy z uwagi na sprzeczność z prawem. Uprawnia to wniosek, że legislator nie wprowadził zakazu zawierania takiej umowy na czas określony. Warto także podkreślić, że zawarcie umowy na czas określony przekraczający okres 33-miesięczny nie spowoduje, że taką umowę od początku można traktować jako umowę na czas nieokreślony, wszakże z wyraźnej woli ustawodawcy skutek taki nastąpi dopiero od pierwszego dnia po wyczerpaniu ograniczenia z § 1.

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej samej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 2 art. 25¹ k.p.

Należy podkreślić, że regulacja zawarta w art. 25¹ § 1–2 k.p. uwzględnia zarówno funkcję ochronną, jak i funkcję organizatorską prawa pracy.

Kończąc ten wątek rozważań warto podkreślić, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż postanowienia art. 25¹ § 1 k.p. nie mają zastosowania w sytuacji, gdy zawieranie umów na czas określony jest przedmiotem szczególnej regulacji, a zwłaszcza gdy odrębna ustawa w spo-

sób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Przykładowo z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku pracy tymczasowej (por. art. 21 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych). Jest to o tyle zrozumiałe, że pojęcie pracy tymczasowej zostało doprecyzowane za pomocą kryterium czasowego i przedmiotowego. Kryterium czasowe wynika z art. 20 u.z.p.t. Natomiast cechy pracy tymczasowej rozumiane przedmiotowo zostały podzielone między pkt 3 art. 2 u.z.p.t. a art. 8 u.z.p.t. Artykuł 2 pkt 3 u.z.p.t. określa cechy pracy tymczasowej w sposób pozytywny, natomiast art. 8 określa negatywnie rodzaje prac, do których – nawet gdyby spełnione były przesłanki z art. 2 pkt 3 u.z.p.t. – nie można zatrudnić pracownika tymczasowego (Raczkowski 2013, s. 17).

Umowa na czas określony w świetle art. 25 § 4 k.p.

Zgodnie z art. 25¹ § 4 k.p. ograniczeń, które wynikają z § 1 tego artykułu nie stosuje się do umowy o pracę zawartej na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Zawarte w art. 25¹ § 4 k.p. wyszczególnienie celów i przypadku zawarcia umowy na czas określony, które powodują, iż nie podpada ona pod ograniczenia wynikające z § 1 tego artykułu, należy uznać za wyczerpujące. Jednocześnie przypadek z § 4 pkt 4 komentowanego przepisu stwarza pracodawcy szerokie możliwości powoływania się przy zawieraniu umów na czas określony na owe obiektywne przyczyny, o ile oczywiście leżą po jego stronie. Powody takie mogą mieć źródło w wielorakich okolicznościach, m.in. w charakterze realizowanych zadań, czy też okresowym zwiększonym zapotrzebowaniu na pracę w związku z realiami prowadzenia działalności przez pracodawcę.

Oczywiście, jak już podkreślono, powołanie się na owe obiektywne przyczyny (podobnie zresztą jak i na cele wskazane w art. 25¹ § 4) należy rozpatrywać w kontekście konieczności zaistnienia dwóch pozostałych przesłanek, o których mowa w zdaniu końcowym § 4. W konsekwencji możliwość zawarcia umowy na czas określony w świetle art. 25¹ § 4 k.p. jest determinowana trzema przesłankami (szerzej Rylski 2016, s. 24–25).

Artykuły 29 § 1¹ 25¹ § 5 k.p. – elementem prawodawczej koncepcji racjonalizowania stosowania umów na czas określony

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy (art. 29 § 1¹ k.p.).

Wykładnia gramatyczna przepisu art. art. 29 § 1¹ k.p. wskazuje, że wystąpienie obiektywnych powodów należy ocenić na moment zawarcia umowy.

Trafny wydaje się pogląd, że informacja ta jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy (bo tylko on zna przyczynę zawarcia umowy), a nie uzgodnionym przez strony oświadczeniem woli. Dlatego podpis pracownika pod umową poświadcza jedynie jego zapoznanie się z przyczyną podaną przez pracodawcę, co nie pozbawia go możliwości ewentualnego późniejszego podważania prawdziwości tej przyczyny (Jaśkowski 2015, s. 6).

Nasuwa się pytanie, jak traktować umowę na czas określony, która została zawarta w okolicznościach wskazanych w art. art. 25¹ § 4 k.p., jednak nie znalazło to odzwierciedlenia w treści umowy (nie zamieszczono informacji, o której mowa w art. 29 § 1¹ k.p.). Wydaje się, że w okresie nieprzekraczającym 33 miesięcy pracodawca, zawierając umowę lub umowy na czas określony (maksymalnie trzy), nie ma ustawowego obowiązku ujawniać celu czy też obiektywnych przyczyn jej zawarcia. Przy czym nieujawnienie w umowie na czas określonych obiektywnych przyczyn jej zawarcia powoduje, iż umowa taka podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 25¹ § 1 k.p., czego konsekwencją jest stosowanie także § 2 i 3. Skłania to do konkluzji, że ujawnienie w umowie na czas określony obiektywnych przyczyn uzasadniających jej zawarcie leży, co do zasady, w interesie pracodawcy, nawet wówczas gdy konkretna umowa mieści się w dopuszczalnym okresie zatrudnienia i dopuszczalnej liczbie umów, o których stanowi art. 25 § 1 k.p., bowiem umowa taka wpłynie na zakres swobody zwłaszcza pracodawcy w przyszłości, wszakże nie będzie traktowana jako jedna z trzech umów na czas określony, zaś czas jej trwania nie będzie liczony do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia.

Natomiast pracownik zawierając umowę na czas określony, w której nie zamieszczono informacji o obiektywnych powodach jej zawarcia, korzysta z ochrony, jaką gwarantują ograniczenia z art. 25¹ § 1–3. Stąd też, nawet jeśli istnienie okoliczności wskazanych w art. 25¹ § 4 k.p. potwierdzi stan faktyczny – żądanie odzwierciedlenia tego w treści umowy zdaje się nie leżeć w interesie pracownika.

Zawierając umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt, w umowie określa się okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy oraz o jej zawarciu zawiadamia się właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca zawiadamia inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Niedopełnienie obowiązku informacyjnego jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny (art. 28¹ pkt. 1a k.p.).

Inspektor pracy, po otrzymaniu takiej informacji, niewątpliwie dokonuje weryfikacji spełnienia warunków w świetle art. 25¹ § 4 k.p., w szczególności czy zawarcie umowy na czas określony służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności umowy. Ustalenie tych faktów może łączyć się z koniecznością przeprowadzenia kontroli u pracodawcy. W razie stwierdzenia, że umowa narusza przepis art. 25¹ § 4 pkt 4, nie wyklucza się nawet powodztwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony (art. 63¹ k.p.c. oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP).

Konstatując, regulacja zawarta w art. 25¹ § 4 k.p. uwzględnia zarówno ochronną, jak i organizatorską funkcję prawa pracy, oczywiście nie zachowując między nimi proporcji.

Relacje między regulacjami wynikającymi z § 1 i z § 4 art. 25¹ k.p.

W świetle dotychczasowych rozważań uprawnionym wydaje się zwrócić uwagę na relacje między regulacjami wynikającymi z § 1 i z § 4 art. 25¹ k.p. Sposób ich postrzegania zdaje się być istotny w kontekście racjonalnego stosowania umów na czas określony.

Literatura przedmiotu ujawnia rozbieżności w tym zakresie. Z jednej strony podkreśla się, że art. 25¹ k.p. uwzględnia wprawdzie wszystkie środki ochrony przeciwdziałające nadużywaniu zatrudnienia terminowego, ale przez to w istocie osłabia tę ochronę. W konsekwencji zauważa się, że przepis ten większą ochronę zapewniałby wówczas, gdyby w ogóle pomijał, albo pozostawiał jako jedyny środek w postaci wymogu uzasadnienia dla zawarcia umowy na czas określony. W pierwszym przypadku oznaczałoby to, że umowy o pracę na czas określony mogłyby być zawierane wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, w drugim natomiast limity czasu trwania bądź liczby takich umów miałyby zastosowanie w każdej sytuacji (por. Stelina 2015, s. 48).

Z drugiej zaś strony regulacji z art. 25¹ § 1 k.p. przypisuje się znaczenie podstawowe, a regulację z art. 25¹ § 4 k.p. traktuje się na zasadzie wyjątku. W konsekwencji przyjmuje się, iż 33-miesięczny okres zatrudnienia wydaje się dostatecznie długi, żeby objąć nim przeważającą część prac, które nie mają charakteru stałego. Wobec czego regulacja z § 4 pkt 1–3 jest postrzegana w kontekście sytuacji, w których zawarcie umowy na okres dłuższy niż 33 miesiące jest determinowane celem, np. zastępstwem pracownika korzystającego z 35-miesięcznego urlopu wychowawczego, bądź koniecznością zawarcia czwartej umowy, np. w przypadku powtarzającej się pracy dorywczej. Także § 4 pkt 4 postrzegany jest nie jako przesłanka dopuszczalności zawarcia umowy, lecz jako warunek przedłużenia zatrudnienia na czas określony (por. zwłaszcza Florek 2015, s. 3–4).

Pierwsze z przytoczonych stanowisk – czytelnie uzasadnione – należy postrzegać jako propozycję *de lege ferenda*. Przy czym ewentualne przyjęcie takiego rozwiązania wymagałoby rozważenia, czy pozostawienie jako podstawowego, tylko jednego z określonych w art. 25¹ k.p. mechanizmów zawarcia umowy na czas określony, nie stwarzałoby niebezpieczeństwa nieuwzględnienia słusznego interesu stron umowy lub jego istotnego ograniczenia.

Drugie z przytoczonych stanowisk w sposób nader interesujący wskazuje na następstwa wynikające z art. 25¹ k.p., w zakresie stosowania umów na czas określony w praktyce. Pewne wątpliwości budzi jednak przypisywanie regulacji z § 1 charakteru podstawowego, zaś regulacji z § 4 uzupełniającego na zasadzie wyjątku. W mojej ocenie art. 25¹ k.p. nie wartościuje mechanizmów wynikających z § 1 i z § 4 tego przepisu, oba mechanizmy mają szczególny charakter, stwarzając ramy prawne dla racjonalnego stosowania umów o pracę na czas określony. Trafnie zatem wskazuje M. Ryłski, że cezura 33 miesięcy, niemogąca ulec wydłużeniu w umowie o pracę i autonomicznych źródłach prawa, w połączeniu z możliwością nielimitowanego zawierania umów na czas określony na podstawie art. 25¹ § 4 k.p., uwzględnia niewątpliwie interesy obydwu stron stosunku pracy (Ryłski 2016, s. 21).

Natomiast art. 25¹ k.p. różnicuje umowy na czas określony pod względem ich treści, co oznacza, że w praktyce możemy mieć do czynienia z umową na czas określony, w treści której zamieszczono informację, o której mowa w art. 29 § 1¹ k.p. oraz z umową, w treści której takiej informacji brak. W konsekwencji ta druga podpada pod ograniczenia wynikające z § 1 komentowanego przepisu.

W tym kontekście warto podkreślić, że zróżnicowanie umów na czas określony pod względem ich treści, z czym wiążą się określone następstwa prawne, nie uprawnia do przyjęcia, iż w świetle art. 25¹ k.p. mamy do czynienia z umowami niekausalnymi, czyli zawieranymi bez przyczyny (sugeruje to § 4). Interpretacja taka prowadziłaby bowiem do wypaczenia istoty umowy na czas określony i w konsekwencji do zacierania różnicy między umowa-

mi wyszczególnionymi w art. 25 § 1 k.p. Fakt, że w świetle art. 25¹ k.p. istnieje możliwość zawarcia umowy na czas określony, bez ujawniania przyczyny uzasadniającej jej zawarcie, w żadnym względzie nie uprawnia pracodawcy do stosowania tej umowy niezgodnie z jej przeznaczeniem.

Pracodawca, który w ramach umowy na czas określony – w treści której nie ujawniono przyczyny uzasadniającej jej zawarcie, a więc podpadającej pod art. 25¹ § 1 k.p. – powierza pracownikowi pracę, która nie ma charakteru czasowego, wypacza istotę tej umowy. W konsekwencji zawarcie takiej umowy, jako niemieszczącej się w regulach obowiązującego systemu normatywnego, pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Podobnie należałoby ocenić postępowanie pracodawcy w przypadku wykorzystania, co do zasady, umowy na czas określony w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika (nawet przy założeniu, że kodeksowy okres próby wydaje się zbyt krótki).

Konstatując, pracodawca ma obowiązek zaoferowania w ramach umowy na czas określony – pracy, która jest terminowa, nie dlatego że tak po prostu uważa, ale dlatego że z obiektywnych powodów jest dostępna jedynie praca terminowa (por. Sobczyk 2016, s. 3).

Wypowiedzenie umowy na czas określony

Istotnym elementem determinującym istotę umowy na czas określony jest niewątpliwie regulacja dotycząca ich wypowiedzienia. Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest konstatacja, że nader charakterystyczną cechą umowy na czas określony jest istnienie więzi prawnej przez ściśle określony czas, wyznaczony wolą stron.

Zatem, uwzględniając tę cechę, należy podkreślić, że podstawowym sposobem rozwiązania umowy na czas określony pozostaje upływ czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Przy czym umowa o pracę zawarta na czas określony przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 k.p.).

Należy także podkreślić, że do umów na czas określony stosuje się, co do zasady, przepisy dotyczące wygaśnięcia umowy (art. 63 k.p. i nast.), a także jej rozwiązania na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) oraz bez wypowiedzenia (art. 52, 53, 55 k.p.).

W świetle powyższego nasuwa się pytanie, czy regulacja, wedle której każda ze stron może rozwiązać umowę na czas określony za wypowiedzeniem (art. 32 § 1 k.p.) nie godzi w istotę tej umowy. W literaturze zauważa się, że nadanie umowie na czas określony cechy wypowiedzalności *ex lege* jest

rozwiązaniem kontrowersyjnym. W rezultacie podkreśla się, że jest to ingerencja w sferę autonomii jednostek oraz ograniczenie zasady *pacta sunt servanda* (Pisarczyk 2016, s. 234–235). Stąd też bliższe jej charakterowi prawnemu jest mówienie o niej jako „umowie o pracę z zastrzeżeniem maksymalnego czasu jej obowiązywania” (Jaśkowski 2015, s. 3).

Na kwestię tę można jednak spojrzeć nieco inaczej. Fakt, że strony mają ustawową możliwość rozwiązania umowy na czas określony za wypowiedzeniem, nie może uprawniać do przyjęcia *a priori* założenia, iż strony z tego uprawnienia będą korzystać w sposób irracjonalny, podważający istotę tej umowy. Przecież zarówno pracownik, jak i pracodawca, zawierając umowę na czas określony, zgodzili się, iżby ona trwała w uzgodnionych ramach czasowych, z uwagi na realizację zakładanych przez nich celów. W tym właśnie kontekście nader istotne znaczenie należy przypisywać zasadzie *pacta sunt servanda*.

Konsekwencją wyroku TSUE w sprawie Nierodzik³ jest ujednoczenie okresów wypowiedzenia w umowach na czas nieokreślony i określony. W obu przypadkach długość okresu wypowiedzenia jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 § 1 k.p.) i wynosi dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy; jeden miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy; trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

W świetle tej regulacji warto podkreślić, że okres wypowiedzenia umowy na okres próbny (umowa terminowa) jest uzależniony od ustalonej przez strony długości okresu próbnego (art. 34 k.p.). Także art. 13 ust. 2 ustawy o z.p.t. okres wypowiedzenia umowy na czas określony uzależnia od okresu, na jaki umowa ta została zawarta. Natomiast w poprzednim stanie prawnym (uchylony art. 33 k.p.) okres wypowiedzenia umowy na czas określony wynosił dwa tygodnie bez względu na staż pracy, jaki i przewidywany okres trwania umowy.

Nasuwa się zatem refleksja czy norma prawna wynikająca z art. 36 § 1 k.p. (znajdował się już w systemie), która miała inny (węższy) zakres stosowania – uwzględnić w pełni istotę umowy na czas określony. Wydaje się bowiem, że uzależnienie okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, może w określonych przypadkach pozbawiać tę umowę – uzyskanej z mocy prawa – cechy wypowiedalności, naruszając tym samym prawo stron wynikające z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Zaś w praktyce może to skutkować powstrzymaniem się pracodawcy od zawarcia umowy o pracę na czas określony z pracownikiem, którego już wcześniej zatrudniał.

³ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 13 marca 2014 r. w sprawie Niedzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy (EU: C: 2014: 152).

Akademicki przykład dobrze ilustruje sformułowaną powyżej tezę. Okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wynosi 36 miesięcy. Następnie te same strony zawarły umowę o pracę na czas określony (na okres 2 miesięcy) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia tej umowy wynosi 3 miesiące, a więc jest dłuższy niż okres zatrudnienia pracownika.

Warto także podkreślić, że wprowadzając trzymiesięczny okres wypowiedzenia umów na czas określony, ustawodawca wprowadził możliwość jego skrócenia przez pracodawcę (do miesiąca), jeżeli wypowiedzenie umowy następuje z powodów przewidzianych w art. 36¹ § 1 k.p.

Uwagi końcowe

Punktem wyjścia do ogólnej refleksji dotyczącej prawnej regulacji umów na czas określony jest konstatacja, iż regulację tę analizowano poprzez pryzmat dwóch podstawowych funkcji prawa pracy: ochronnej i organizatorskiej, z uwzględnieniem, że w stosunkach pracodawca-pracownik istotną rolę odgrywają również regulacje pozaprawne, m.in. zaufanie, kultura, obyczaje.

W tym kontekście prawna regulacja dotycząca umów na czas określony ma wkodowane mechanizmy umożliwiające racjonalne stosowanie umów na czas określony, a więc z uwzględnieniem usprawiedliwionego interesu zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Konkluzja ta, co podkreślam z całą mocą, uwzględnia art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p., który dopuszczając zawarcie umowy na czas określony z zastosowaniem obiektywnych przyczyn, wymaga dodatkowo – zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – iżby została spełniona przesłanka rzeczywistego okresowego zapotrzebowania oraz niezbędności takiej umowy, która jest oceniana w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Jednak czy mechanizmy te okażą się skuteczne, będzie zależeć również od stron zawierających umowę na czas określony, ale również od Państwowej Inspekcji Pracy i sądów pracy.

Literatura

- Florek L. (2015). Umowa o pracę na czas określony. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Jaśkowski K. (2015). Nowa umowa na czas określony. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11).
- Pisarczyk Ł. (2016). Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1. *Monitor Prawa Pracy*, (4).

- Pisarczyk Ł. (2016). Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 2. *Monitor Prawa Pracy*, (5).
- Raczkowski M. (2013). Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Komentarz.
- Rylski M. (2016). Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji Kodeksu pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11).
- Sobczyk A. (2016). Prawo pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11).
- Stelina J. Nowa koncepcja umowy na czas określony. *Państwo i Prawo*, (11).
- Wagner, B. (1980). *Terminowe umowy o pracę*. Warszawa.

Streszczenie

Słowa kluczowe: umowa o pracę na czas określony, maksymalny okres zatrudnienia czasowego, implementacja prawa unijnego, wypowiedzenie umowy o pracę.

W 2016 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy⁴ Istotnej zmianie uległa regulacja dotycząca umowy na czas określony. Autor podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, w jakim zakresie mechanizmy wkodowane w tę regulację umożliwiają racjonalne stosowanie umowy na czas określony.

Summary

A few reflections on a fixed-term employment contract

Keywords: fixed-term employment contract, maximum period of temporary employment, implementation of EU laws, termination of employment contract.

An amendment to the Labor Code came into force on February 22, 2016. The regulation regarding fixed-term employment contract was significantly changed. The author tries to determine to what extent the mechanisms embedded in this regulation make possible rational application of fixed-term employment contract.

⁴ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220).