

Umowa o pracę na czas określony — postulaty *de lege ferenda*

JEL classification: K31

Słowa kluczowe: stosunek pracy, umowa na czas określony, wypowiedzenie, termin wypowiedzenia, przyczyna wypowiedzenia, czas trwania stosunku pracy, nieważność oświadczenia o wypowiedzeniu, zasada równości

Keywords: employment, fixed-term employment contract, termination of employment, notice period, cause of termination, duration of employment, invalidity of declaration of denouncement, right of equality

Abstrakt: Konstytucja stanowi podstawę całego systemu prawa obowiązującego w państwie. To ogólne stwierdzenie odnosi się także do sformułowanej w niej zasady równości. W obszarze prawa pracy wątpliwości co do zgodności z Konstytucją budzą przepisy regulujące zagadnienia związane z umową o pracę na czas określony.

Brak jednoznacznego określenia dopuszczalnej długości terminowych umów o pracę, jednorodność okresu wypowiedzenia bez względu na zakładowy staż pracy, brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej oraz obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową, jak też określenia skutków oświadczenia o wypowiedzeniu umowy terminowej w braku klauzuli wypowiedzeniowej wymagają podjęcia pilnej aktywności ustawodawcy zgodnie ze szczegółowymi propozycjami przedstawionymi w opracowaniu.

Fixed-term employment contract — *de lege ferenda* demands

Abstract: The Constitution forms the basis of the Polish legal system. This general statement refers also to the right of equality indicated therein. In the area of labour law regulations of the fixed-term contract raise questions regarding their compliance with the Constitution.

The lack of an explicit legislative competence in the field of duration of fixed-term contracts, one type of notice period regardless of the period of service, the absence of an obligation to justify termination of a contract and to consult the termination with trade union which represents an employee and also failure to determine the results of termination of fixed-term employment in case of lack of termination clause in the contract require immediate action of national legislature as proposed in the elaboration.

Wstęp

Ustawodawca odmiennie kształtuje sytuację prawną poszczególnych grup pracowniczych. Jako cechę relewantną różnicowania przyjmuje się okres zatrudnienia u danego pracodawcy czy też okres całego zatrudnienia, zakres wykonywanej pracy czy także rodzaj zawartej umowy o pracę. Konstytucyjna zasada równości wyrażona w art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wprowadza „nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa w obrębie określonej klasy (kategorii)”¹. Kierując się wskazaniem Trybunału Konstytucyjnego należy przyjąć, że „wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu mają być traktowane równo, to jest według jednakowej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących i faworyzujących”². Przekładając stanowisko Trybunału na grunt prawa pracy i analizowanego zagadnienia należy przyjąć, że równość wobec prawa nie może oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Zdaniem autora prawo pracy nie tyle powinno, co musi odmiennie kształtować sytuację pracowników w zależności na przykład od umowy będącej podstawą zatrudnienia. Nie stanowi przejawu zakazanej dyskryminacji wprowadzenie zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników, z którymi stosunek pracy zawarto na podstawie różnego rodzaju umów o pracę. „Aby bowiem można było mówić o dyskryminacji, musi mieć ona charakter rzeczywisty, aktualny oraz wynikać bezpośrednio z przepisów prawa. Dyskryminacja rzeczywista polega na oparciu się na kryteriach zakazanych konstytucyjnie bądź też pozbawionych uzasadnienia”³. Choć sam fakt zatrudnienia na podstawie takiego czy innego rodzaju umowy o pracę nie może stanowić istotnej cechy dopuszczającej na różnicowanie, to już związane z danego rodzaju zatrudnieniem okoliczności (byleby można im było przypisać cechę relewantności) takową dyferencjację mogą usprawiedliwiać.

W obszarze prawa Unii Europejskiej problematyka zatrudnienia na czas określony jest regulowana przede wszystkim przepisami Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony z 18 marca 1998 r. Porozumienie formułuje zasady ogólne i przepisy minimalne dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i szczególny charakter prac sezonowych. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypa-

¹ M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 122.

² Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988, sygn. akt. U 7/87, OTK z 1988 r. Nr 1, poz. 1, Legalis nr 10018.

³ M. Masternak-Kubiak, *op. cit.*, s. 122.

dek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników. Strony powołanego Porozumienia wyszły z założenia, że jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.

Dopuszczalność różnicowania sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony i umowy na czas określony może zatem wynikać z podobnych wartości, które kierowały ustrojodawcą polskim w pracach nad brzmieniem przepisu art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Nie może być jednak tak, a w szczególności nie powinien ułatwiać tego ustawodawca, że pracodawca będzie wykorzystywał zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony do pozbawienia praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony⁴. Odnosząc się do aktualnej kodeksowej regulacji art. 33 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) stanowiącej, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem — ocenionej ostatnio negatywnie przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej — należałoby wskazać argumenty, z jednej strony, za potrzebą utrzymania w porządku prawnym tak zwanych terminowych umów o pracę, z drugiej zaś, przyczyn niezgodności powołanego przepisu z normami wyższego rzędu oraz sposób ich wyrugowania z systemu prawa.

Dnia 13 marca 2014 r. Ósma Izba Trybunału wydała wyrok w sprawie C-38/13 (Małgorzata Nierodzik v. Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy) mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Rejonowy w Białymstoku. Przedmiotem postępowania było ustalenie, czy klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1998 r., stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) w związku z art. 1 Dyrektywy 99/70 i klauzulę 1 tegoż Porozumienia oraz zasadą niedyskryminacji należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas

⁴ Por. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Druga Izba) z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-456/09 (Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres), LexPolonica nr 2432783.

określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, przewiduje możliwość zastosowania sztywnego okresu wypowiedzenia, niezależnego od zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy. W myśl rozstrzygnięcia Trybunału zasadniczą rolę należy przypisać ustaleniu, czy przy wykonywaniu zadań w ramach umowy terminowej pracownik znajdował się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych w tym samym czasie przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony.

Odnosząc rozważania prowadzone w sprawie C-38/13 do regulacji polskiego kodeksu pracy możliwy jest tylko jeden wniosek. Wyłącznym elementem odróżniającym sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zawartej na czas określony od sytuacji pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, jest w zasadzie „tymczasowy” charakter stosunku pracy łączącego go z pracodawcą. Mamy więc do czynienia z różnym traktowaniem podmiotów podobnych w podobnych sytuacjach. Jednocześnie, odmienne pod względem możliwości wypowiedzenia umów traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie terminowej umowy o pracę względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może być uzasadnione kryterium ogólnie i abstrakcyjnie odnoszącym się do samego czasu trwania zatrudnienia. Argumentu stabilności umowy terminowej Trybunał nie uznaje również za obiektywną przesłankę różnicowania. W świetle powyższego Trybunał uznał, że polskie uregulowanie przewidujące (w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy) możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia⁵, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach, jest niezgodne z zobowiązaniem przyjętym przez Polskę, a wynikającym z Protokołu⁶.

⁵ Niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony jest definiowana w stosunku do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy.

⁶ W tym miejscu należy wskazać na odrębne zdanie Sędzi T. Liszcz do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. (sygn. akt P 48/07) — nie zgodziła się ona ze zdaniem większości składu orzekającego, który uznał, że zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony albo na czas określony jest relewantnym kryterium takiego zróżnicowania. Podnosiła ona, że nie jest zgodne z zasadą sprawiedliwości i równości to, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, która z istoty swej nie podlega wypowiedzeniu, a może być wypowiedziana tylko na zasadzie wyjątku, jest łatwiejsze niż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w przypadku której wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem jej rozwiązania. W zdaniu odrębnym jednoznacznie wskazano, że na gruncie art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. mamy do czynienia z dyskryminacją pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, której *expressis verbis* zakazuje kodeks pracy. Choć obawy co do zgodności przepisów kodeksu pracy z normami wyższego rzędu zwracano uwagę już dawno, to polski ustawodawca nic sobie nie robi z kierowanej pod jego adresem krytyki.

Mając to na względzie, trzeba przedsięwziąć środki krajowe dla zmiany obowiązującego stanu prawnego w tym zakresie.

Usunięcie wskazanej niezgodności z systemu polskiego prawa mogłoby nastąpić na dwa sposoby. Z jednej strony ustawodawca mógłby całkowicie zrezygnować z normowania kwestii wypowiedalności umów terminowych i poddać je regulacji dotyczącej umów o pracę zwartych na czas nieokreślony, z drugiej zaś, właściwym byłoby również znowelizowanie przepisów odnoszących się do zagadnienia wypowiedzenia umów zawartych na czas określony zgodnie ze wskazaniami Trybunału — głównie przez uzależnienie okresu wypowiedzenia od długości zakładowego stażu pracy. Wskazane w ogólności rozwiązania należy dodatkowo odnieść do charakteru umów terminowych, których w zasadzie nie można wypowiedzieć.

Pierwszy z zaproponowanych sposobów wymusza uchylenie art. 33 k.p., nowelizację art. 32 k.p. oraz prace dostosowawcze w innych miejscach Kodeksu. Zrównanie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z warunkami występującymi w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony zrównałoby w owym zakresie uprawnienia tych dwóch grup pracowników. W ten też sposób doszłoby do niezwyklego zbliżenia regulacji dotyczącej umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem autora sens umowy o pracę na czas określony zostałby w ten sposób zdewaluowany i znacznie ograniczyłby możliwości zatrudnienia w ramach umownego stosunku pracy — modelowej formy przyjętej przez ustawodawcę⁷. Należy przypuszczać, że z większością potencjalnych pracowników nawiązano by cywilnoprawny stosunek zatrudnienia. Odejście od możliwości nawiązania stosunku pracy na czas określony — znanej jeszcze z czasów PRL⁸ — stanowiłoby regres prawotwórczy, a ponadto znacznie ograniczyłoby formy realizacji nałożonego na państwo w art. 65 Konstytucji RP dążenia do osiągnięcia poziomu pełnego i efektywnego zatrudnienia. Tym samym konieczne jest dokonanie takiego zróżnicowania, które, odpowiadając standardom konstytucyjnym, nie będzie prowadziło w praktyce „do istotnie słabszej ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony oraz pogłębiania się kultury terminowego zatrudnienia, prowadzącego do segmentacji rynku pracy oraz faktycznego niekorzystania z ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy przez pracowników terminowych”⁹.

Z powyższych względów należałoby rozważyć przemyślaną nowelizację obowiązującego stanu prawnego bez konieczności uchylania przepisu art. 33 k.p.

⁷ Również w doktrynie podkreśla się, że zrównanie poziomu ochrony trwałości stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy terminowej w dużej mierze przekreślałoby sens wyodrębniania tego rodzaju umów — por. A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 121.

⁸ Przepis art. 33 k.p. obowiązuje w niezmienionym brzmieniu od jego wejścia w życie 1 stycznia 1975 r.

⁹ A. Rycak, *op. cit.*, s. 121.

Wprowadzane zmiany powinny kompleksowo odnieść się do wątpliwości podnoszonych co do możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Niezbędna jest zatem nowelizacja nie tylko samego art. 33 k.p., ale i innych jego przepisów kształtujących sytuację prawną pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Autor ma na myśli tutaj nie tylko samą dopuszczalność takiego wypowiedzenia, czy zakwestionowaną jedną sztywną długość okresu wypowiedzenia, ale także ewentualne wprowadzenie maksymalnego czasu, na jaki może być zawarta terminowa umowa o pracę oraz obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia. Niebagatelną rolę odegrałoby jednoznaczne uregulowanie roszczeń pracownika, któremu terminowa umowa o pracę została wypowiedziana, choć strony takiej możliwości nie przewidziały.

W obowiązującym stanie prawnym ustawodawca w ogóle nie odnosi się do zagadnienia maksymalnego okresu, na jaki strony mogą zawrzeć terminową umowę o pracę. O ile intuicyjnie godzimy się, by mogła ona trwać rok, dwa czy trzy lata, o tyle dłuższe okresy mogą już wzbudzać pewne wątpliwości. Stąd też mamy do czynienia z niezwykle bogatym orzecznictwem w tym zakresie. *A casu ad casum* sądy zobowiązane są oceniać w sytuacjach sporu, czy długoterminowa umowa o pracę była w danych okolicznościach dopuszczalna¹⁰. Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że „zawarcie długotrwałej umowy na czas określony z intencją zapewnienia możliwości jej wypowiedzenia w dowolnym momencie, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem zatrudnienia terminowego i zasadami współżycia społecznego”¹¹. W celu uniknięcia tego rodzaju sytuacji prawodawca powinien się zdecydować na ustawowe określenie takiego terminu. W tym miejscu należy jednocześnie zadać sobie pytanie, ile powinna wynosić maksymalna długość umowy terminowej. Być może rozwiązaniem byłoby powiązanie rozwiązania tego zagadnienia z kwestią okresów wypowiedzenia, która również powinna stanowić przedmiot refleksji ustawodawcy. Wartym rozważenia jest, aby stosowny przepis wprowadził zakaz zawierania

¹⁰ Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r. (sygn. akt II PK 294/04) zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP) — Legalis nr 75650. Krytycznie względem długoterminowych umów o pracę odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (sygn. akt II PK 186/08), w którym sformułował on tezę, że nie korzysta z ochrony prawa w rozumieniu art. 8 k.p. nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowanym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

¹¹ L. Mitrus, *Komentarz do art. 33 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 157.

umów o pracę na czas określony na czas dłuższy niż 3 lata. Uzasadnienia tej propozycji szukać należy w przepisie art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Skoro z upływem tego okresu ustawodawca przyjmuje, że doszło do najściślejszego związania pracodawcy z pracownikiem, albowiem z upływem trzech lat zakładowego stażu pracy okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące, to można przyjąć, że wcześniej więź ta nie jest jeszcze tak silna, a więc i stosunek pracy może być nawiązany na określony krótszy czas. W razie przyjęcia sugerowanej nowelizacji zawarcie dłuższej terminowej umowy o pracę lub kontynuowanie świadczenia pracy na podstawie tej samej umowy po upływie trzyletniego terminu powodować powinny przekształcenie stosunku pracy na czas nieokreślony. Uznając za prawidłowe rozwiązania zawarte w przepisie art. 25¹ k.p., autor opowiada się za utrzymaniem konstrukcji, która przewiduje, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę 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 miesiąca. Przedstawiony projekt zmiany pozostaje jednocześnie w zgodzie z klauzulą 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

Podstawowym zadaniem postawionym przed polskim ustawodawcą jest uregulowanie odpowiedności okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z długością zakładowego stażu pracy pracownika. W świetle orzeczenia w sprawie C-38/13 jasnym jest, że utrzymanie dotychczasowego jednego sztywnego okresu wypowiedzenia bez względu na długość stażu pracy u danego pracodawcy jest niedopuszczalne. Rozważając możliwe terminy, należałoby brać pod uwagę zaproponowane wyżej ograniczenie długości trwania terminowej umowy o pracę. Warto również posiłkowo wspierać się regulacją art. 36 k.p. zawierającego terminy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Mając na względzie petryfikującą funkcję umowy o pracę na czas określony, należy także zastanowić się nad ewentualnym wydłużeniem okresu trwania umowy, po upływie którego możliwe byłoby jej wypowiedzenie. W celu wzmocnienia stabilizacji stosunku pracy wynikającego z zawartej umowy terminowej autor proponuje, by można było ustanowić w umowie o pracę na czas określony prawo jej wypowiedzenia przez każdą ze stron dopiero wówczas, gdy umowa zawierana jest na więcej niż 12 miesięcy.

Specyfika umowy na czas określony oraz zaproponowane ograniczenia (maksymalny okres trwania, zwiększenie uzgodnionego okresu zatrudnienia uprawniającego do wprowadzenia klauzuli wypowiedzeniowej do umowy) nie powodują, że przewidziane przepisem art. 36 § 1 k.p. terminy wypowiedzenia nie przystają do tej kategorii umów. Z tego względu — przy uwzględnieniu maksymalnego okresu, na jaki może być zawarta terminowa umowa o pracę — okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony mógłby być uzależniony od

okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosić odpowiednio 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, oraz 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. Ze względu na fakt, że zawarcie umowy o pracę na co najmniej 3 lata powodowałoby jej przeobrażenie *ipso iure* w umowę na czas nieokreślony, w przypadku umów na czas określony trzymiesięczny termin wypowiedzenia nie jest przewidywany.

Autor pozytywnie odnosi się do zapatrywań Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która w projekcie art. 82 nowego k.p. proponuje, by wprowadzić obowiązek uzasadnienia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Jest on jednak zdania, że inaczej niż wprowadzenie klauzuli wypowiedzeniowej, obowiązek wskazania przyczyny nie może wynikać z dyspozycji stron¹². Konstrukcja dobrowolności w zasadzie niewiele zmieniłaby na polskim rynku pracy. W rzeczywistości pracodawcy nie skorzystają masowo z możliwości wprowadzenia tego postanowienia do umów. Ekonomicznie słabszej stronie pracowniczej trudno będzie nakłonić pracodawcę do przyjęcia na siebie takiego zobowiązania. Z tego powodu autor opowiada się za obowiązkiem podawania przyczyny uzasadniającej dokonywane wypowiedzenie. W takiej sytuacji pracodawca nie miałby wyboru i musiałby podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, ponieważ inaczej narażałby się na odpowiedzialność¹³. Podzielam tym samym stanowisko T. Liszcz, której zdaniem „jeżeli ustawodawca uzależnił od istnienia i wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu ważnej przyczyny możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, to tym bardziej powinien to czynić w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, dopuszczalnego tylko na zasadzie wyjątku”¹⁴.

W związku z wypowiedzianiem umów o pracę na czas określony pojawiają się również rozliczne problemy związane z zakresem odpowiedzialności, do ponoszenia której zobowiązani są pracodawcy w wyniku wypowiedzenia takiej umowy, w przypadku kiedy strony takiej możliwości w ogóle nie przewidziały. Na tym tle wykształciło się niezwykle szerokie orzecznictwo. Także doktryna wypracowała poglądy na ten temat¹⁵. Nie wchodząc w szczegóły, autor pragnie

¹² Zgodnie z art. 82 projektu k.p. „Pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę w okresie próbnym, a także zawartej na czas określony, jeżeli strony nie postanowiły inaczej”.

¹³ Zob. A. Rycak, *op. cit.*, s. 122.

¹⁴ Zdanie odrębne Sędzi T. Liszcz do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. (sygn. akt P 48/07), Lex nr 465392.

¹⁵ W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., (sygn. akt I PKN 126/98) uznano, że „umowa o pracę na czas określony, zgodnie z treścią art. 33 k.p., może być wcześniej rozwiązana wskutek jej wypowiedzenia, jeżeli strony wprowadziły do jej treści takie zastrzeżenie. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, co do której strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego jej rozwiązania, jest sprzeczne z treścią art. 33 k.p. W takiej zaś sytuacji uprawnionemu, z mocy art. 50 § 3 i 4 k.p., przysługuje odszkodowanie”. Z kolei w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r.,

zasygnalizować kolejny aspekt wymagający aktywności parlamentu. Racjonalny ustawodawca nie może być głuchy na wołania nauki i praktyki domagające się jednoznacznego rozstrzygnięcia w tym zakresie. Krok ustawodawcy byłby o tyle istotny, że zwiększyłby pewność prawa oraz zaufanie obywateli do samego państwa i stanowionego przez nie prawa, co stanowi nierozzerwalny element zasady demokratycznego państwa prawnego. W myśl zasady ochrony zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa ustawodawca powinien zastępować rozwiązania prawne, które nie gwarantują obywatelowi pewności skutków danej regulacji, rozwiązaniami adekwatnymi do realizacji wytyczonych celów, ustanawiającymi pewność rozumienia przepisów prawa i ucinającymi burzliwe spory sądownictwa i doktryny¹⁶.

(sygn. akt I PKN 414/98) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że „przepis art. 50 § 3 i 4 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania (art. 33 w związku z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p.”. W doktrynie formułowany jest pogląd, że wypowiedzenie umowy terminowej, która nie podlega wypowiedzeniu, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a pracownik może w takiej sytuacji domagać się dopuszczenia do pracy aż do nadejścia umówionego terminu zakończenia stosunku pracy, oraz — na podstawie art. 81 § 1 k.p. — wynagrodzenia za cały ten czas pod warunkiem gotowości do wykonywania pracy w tym czasie (tak: T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 237 nn. oraz *idem*, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika — cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12, s. 6; por. także: B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 104–106; J. Stelina, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 126/98)*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2000, nr 3, poz. 32; *idem*, *Prawna stabilizacja terminowych umów o pracę*, „Przegląd Sądowy” 2001 nr 6, s. 29 n.; W. Wichrowska-Janikowska, *Wypowiadanie umów na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10, s. 36; R. Sadlik, *Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony*, „Prawo Pracy” 2001 nr 3, s. 13 n.). W ostatniej odnoszącej się do analizowanego zagadnienia uchwale z dnia 17 listopada 2011 r. (sygn. akt III PZP 6/11) Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w zw. z art. 56 k.p.

¹⁶ Wadliwe i niedokładne sformułowanie przepisu narusza reguły prawidłowej legislacji i osłabia zaufanie obywateli do państwa, a tym samym jest niezgodne z zasadą demokratycznego państwa prawnego. Rezultatem działania prawotwórczego ma być uzyskanie jasnych przepisów, które pozwolą na odtworzenie w możliwie najprostszy sposób jednoznacznych norm postępowania. Stwarza to stan pewności prawa, ogranicza arbitralność stosujących je organów, usuwa ewentualne rozbieżności interpretacyjne a w konsekwencji — buduje zaufanie jednostek do państwa i tworzonego przez nie prawa. Widoczne są tu bliskie związki z zasadą przyzwoitej legislacji, która była już przedmiotem licznych orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego. „Trybunał konsekwentnie reprezentuje stanowisko, że z wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady państwa prawnego wynika nakaz przestrzegania przez ustawodawcę zasad poprawnej legislacji. Nakaz ten jest funkcjonalnie związany z zasadami pewności i bezpieczeństwa prawnego oraz ochrony zaufania do państwa i prawa. Zasady przyzwoitej legislacji obejmują między innymi wymóg dostatecznej określoności przepisów. Powinny być one formułowane w sposób precyzyjny i jasny oraz poprawny pod względem językowym. Wymóg jasności oznacza obowiązek tworzenia przepisów klarownych i zrozumiałych dla ich

Podzielając krytyczne glosy J. Steliny¹⁷ oraz zdanie odrębne SSN M. Gersdorf i SSN R. Spyt do uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r. III PZP 6/11, autor twierdzi, że w obowiązującym stanie prawnym „w razie złożenia oświadczenia o „wypowiedzeniu” umowy terminowej w sytuacji, kiedy w treści tej umowy nie zamieszczono klauzuli przewidującej możliwość wcześniejszego jej wypowiedzenia, jak również w razie złożenia takiego oświadczenia w przypadku umowy zawartej na czas 6 miesięcy lub krótszy — czynność taka z mocy art. 58 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.) jest nieważna”¹⁸. Dostrzegając jednakże liczne spory, których krótkie streszczenie zamieszczone zostało powyżej, autor postuluje jednoznaczne wypowiedzenie się w tej materii przez ustawodawcę, tak aby możliwe było przewidzenie skutków podejmowanych przez pracodawcę działań. Autor postuluje przyznanie tej grupie pracowników roszczeń określonych przepisem art. 45 k.p., gdyż nie wydaje się prawdopodobnym, aby ustawodawca poszedł śladem powyższego stanowiska (które *nota bene* jednocześnie dopełnia petryfikacyjną funkcję umowy terminowej).

Pozostając w tematyce rozwiązania umowy o pracę, należy zwrócić uwagę na obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. W obowiązującym stanie prawnym przepisem art. 38 k.p. są objęci jedynie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawodawca wyłączył z grupy uprawnionych do korzystania z tej instytucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy prawników terminowych. Fakt ten wydaje się w świetle funkcji umowy na czas określony kardynalnym błędem ustawodawcy. Skoro bowiem terminowa umowa o pracę ma cechować się wysokim poziomem stałości, to obowiązek konsultacyjny trwałość tę tym bardziej wzmacnia. Stąd, autor uważa za niezbędne sięgnięcie po mechanizm konsultacji związkowej także w przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony. Jednocześnie obowiązek ten nie wpłynie negatywnie na sytuację pracodawców, albowiem przewidziane w procedurze konsultacyjnej

adresatów, którzy od racjonalnego ustawodawcy oczekiwać mogą stanowienia norm prawnych niebudzących wątpliwości co do treści nakładanych obowiązków i przyznawanych praw. Związana z jasnością precyzja przepisu winna przejawiać się w konkretności nakładanych obowiązków i przyznawanych praw tak, by ich treść była oczywista i pozwalająca na ich wyegzekwowanie. Zasady poprawnej legislacji obejmują również podstawowy z punktu widzenia procesu prawotwórczego etap formułowania celów, które mają zostać osiągnięte przez ustanowienie określonej normy prawnej. Stanowią one podstawę do oceny, czy sformułowane ostatecznie przepisy prawne w prawidłowy sposób wyrażają wystawianą normę oraz czy nadają się do realizacji zakładanego celu” (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2003, sygn. akt K 28/02, Dz.U. Nr 41, poz. 361, LEX nr 76811).

¹⁷ J. Stelina, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 126/98)*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2000, nr 3, poz. 32 oraz *idem*, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. (sygn. akt I PKN 119/99)*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2001, nr 1, poz. 14).

¹⁸ J. Stelina, *op. cit.*, s. 115.

stanowisko związku zawodowego nie wiąże pracodawcy i w ten sposób w żaden sposób nie krępuje go w jego autonomicznych decyzjach kadrowych. Może jednak stać się przyczynkiem do rozważenia rzeczywistej konieczności wypowiedzenia stosunku pracy i w ten sposób przyczynić się do utrzymania miejsca pracy.

Podsumowanie

Analiza dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, ostatniej wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-38/13 oraz poglądów doktryny skłania do przynębiającej refleksji na temat standardu realizacji obowiązków konstytucyjnych przez państwo w sferze zatrudnienia terminowego na podstawie umowy o pracę. Choć oczywiście art. 32 Konstytucji dopuszcza różnicowanie podmiotów, to ustawodawca polski wydaje się wcale nie przestrzegać obowiązku kierowania się cechami relewantnymi przy dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i pracowników terminowych. Ustawodawca bezpodstawnie, ponieważ opierając się wyłącznie na kryterium rodzaju umowy o pracę, wyłączył spod ochrony służącej pracownikom zatrudnionym na stałe szeroką rzeszę pracowników terminowych. Zdaniem autora konieczne jest przeprowadzenie gruntownej nowelizacji obowiązujących przepisów, które w nowym kształcie powinny realizować przedstawione wyżej postulaty. W demokratycznym państwie prawnym nie może być bowiem tak, że ustawodawca realizując swoje cele, za nic będzie miał postanowienia Konstytucji, aktów prawa międzynarodowego oraz glosy orzecznictwa i doktryny wskazujących mu na uchybienia legislacyjne. Uregulowania wymaga przede wszystkim określenie maksymalnej długości, na jaką można byłoby zawrzeć terminową umowę o pracę. Termin trzyletni wydaje się uzasadniony z punktu widzenia dotychczasowych rozwiązań. Petryfikacyjna funkcja umowy terminowej wymaga, by klauzula wypowiedzeniowa mogła być wprowadzona do umowy dopiero wtedy, gdy umowny stosunek pracy ma trwać co najmniej 12 miesięcy. Aktywność ustawodawcy powinna również dostosować długość okresu wypowiedzenia do zakładowego stażu pracy pracownika zatrudnionego na czas określony. W tym obszarze wystarczającym będzie odpowiednie odesłanie do stosowania przepisu art. 36 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Charakter wzmocnionej trwałości zatrudnienia na czas określony powinien być chroniony właściwymi sankcjami. Autor uważa, że najwłaściwszą byłaby tu sankcja bezwzględnej nieważności. W świetle poglądów znacznej części przedstawicieli tradycyjnej doktryny prawa pracy pożądanym jest co najmniej system ochrony z art. 45 k.p. Zgodnie z postulatem równego traktowania podmiotów podobnych w odniesieniu do pracowników, z którymi zawarto umowę o pracę na czas określony, zastosowanie powinny również znaleźć przepisy o obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową, jak też wskazania przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedze-

nia. Licząc na refleksję ustawodawcy, autor oczekuje na szybką inicjatywę w tym zakresie i głębokie zmiany, które pozwolą poczuć pracownikom terminowym, że nie są oni pracownikami drugiej kategorii.

Bibliografia

- Liszczyński T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
- Liszczyński T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika — cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12.
- Masternak-Kubiak M., *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.
- Mitrus L., *Komentarz do art. 33 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Sadlik R., *Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony*, „Prawo Pracy” 2001, nr 3.
- Stelina J., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 126/98)*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2000, nr 3, poz. 32.
- Stelina J., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. (sygn. akt I PKN 119/99)*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2001, nr 1, poz. 14.
- Stelina J., *Prawna stabilizacja terminowych umów o pracę*, „Przebieg Sądowy” 2001, nr 6.
- Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
- Wichrowska-Janikowska W., *Wypowiadanie umów na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988, sygn. akt. U 7/87, OTK z 1988 r. Nr 1, poz. 1, Legalis nr 10018.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2003, sygn. akt K 28/02, Dz.U. Nr. 41, poz. 361, LEX nr 76811.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Druga Izba) z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-456/09 (Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres), LexPolonica nr 2432783.
- Zdanie odrębne Sędzi T. Liszczyńskiego do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. (sygn. akt P 48/07), Lex nr 465392.

Fixed-term employment contract — *de lege ferenda* demands

Summary

Even though Article 32 of the Polish Constitution allows to differentiate the subjects, Polish national legislature appears to be ignoring the obligation to be guided by important characteristics when drawing a distinction in the legal situation of employees employed by virtue of fixed-term employment contracts and employment contracts for indefinite period of time. In the opinion of the author, legislation is necessary. New regulations should execute the following demands: allowing termination clause only in fixed-term contracts concluded for more than 12 months, adapting the notice period to the period of service of the employee, legal sanctions for termination of contracts when they lack termination clause, obligation to consult the termination of contract with trade union which represents the employee and also obligation to justify the termination of contract.