

AGATA LUDERA-RUSZEL

Uniwersytet Rzeszowski

e-mail: aruszel@ur.edu.pl

# Model zatrudnienia terminowego

## 1. Wstęp

Dążenie do coraz większej elastyczności na rynku, będące efektem globalizacji i wzrostu konkurencyjności, stanowi pokusę traktowania pracy w kategoriach ekonomicznych. Tymczasem stwierdzenie, iż „praca nie jest towarem”<sup>1</sup>, które stanowi punkt wyjścia dla ochronnego ustawodawstwa pracy, zachowuje swoją aktualność w obecnych warunkach społeczno-gospodarczych. Dążenie do osiągania coraz lepszych wyników skłania pracodawców do rezygnacji z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której praca świadczona jest w pełnym wymiarze godzin w siedzibie pracodawcy<sup>2</sup>, na rzecz innych podstaw zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego, które zbiorczo określane są jako „atypowe” dla modelu wyznaczonego przez zatrudnienie bezterminowe. Spośród atypowych form zatrudnienia pracowniczego dużą popularnością cieszy się zwłaszcza zatrudnienie terminowe. Aktualnie, po zmianach wprowadzonych do Kodeksu pracy ustawą nowelizacyjną z dnia 25 czerwca 2015 r.<sup>3</sup>, na system umów terminowych w Polsce składa się umowa o pracę na okres próbny oraz umowa o pracę na czas określony. Mimo wzrostu popularności terminowych umów o pracę umowa o pracę na czas nieokreślony w dalszym ciągu pozostaje standardem prawa pracy, przyznając pracownikowi najszerszy zakres uprawnień i ochrony trwałości stosunku pracy<sup>4</sup>. Poza mniejszą stabilizacją z zatrudnieniem

<sup>1</sup> M. Weiss, *Re-inventing Labour Law?*, [w:] *The idea of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford 2011, s. 47.

<sup>2</sup> A.M. Świątkowski, *Telepraca — specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 7, s. 347.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220), dalej: ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r.

<sup>4</sup> Zob. także Dyrektywa Rady 99/70/EC z dnia 28 lipca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Prze-

terminowym wiążą się często także gorsze warunki pracy oraz mniejsze perspektywy rozwoju zawodowego<sup>5</sup>, co dotyczy zwłaszcza osób młodych, dla których zatrudnienie terminowe często nie wynika z dobrowolnego wyboru, lecz stanowi konieczność warunkującą wejście i pozostanie na rynku pracy. Wspólną cechą terminowych umów o pracę jest to, że wzajemne świadczenia stron mają trwać nieprzerwanie przez czas oznaczony wynikający z ustawy bądź z woli stron<sup>6</sup>. Natomiast rozróżnienie między poszczególnymi rodzajami terminowych umów o pracę uzasadniają różnice co do ich celu i funkcji, które równocześnie usprawiedliwiają odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej stron tych umów w odniesieniu do zasad nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

## 2. Cel i funkcja terminowych umów o pracę

Umowa o pracę na okres próbny, jak wynika z jej nazwy, ma umożliwić stronom weryfikację dokonanego wyboru<sup>7</sup>. W tym kształcie zawarcie umowy o pracę na okres próbny może służyć zarówno interesowi pracodawcy, jak i pracownika, choć w praktyce umowy tego rodzaju z reguły zawierane są z inicjatywy pracodawcy i w jego interesie. Na aprobatę zasługuje pogląd, iż

cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby<sup>8</sup>.

Z tego względu w literaturze podkreśla się, że zawarcie umowy o pracę na okres próbny zmniejsza ciężące na pracodawcy ryzyko osobowe związane z nie-

mysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), (Dz. Urz. UE L 175, 10/07/1999), w której wskazano, że „umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami” — dalej: dyrektywa 99/70/WE. Tak też Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNP 1998/19/558.

<sup>5</sup> A.L. Booth, M. Francesconi, J. Frank, *Temporary jobs: stepping stones or dead ends?*, „The Economic Journal” 112, 2002, nr 480, s. 189–213.

<sup>6</sup> Szerzej na temat istoty terminowej umowy o pracę zob. B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 30–32.

<sup>7</sup> Zob. M.M. Gersdorf, [w:] M.M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el., 2014, teza 13; J. Jaśkowski, [w:] J. Jakowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 98.21.94)*, Lex/el., teza 6.1; M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Lex/el. 2014, teza 10; M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Lex/el., 2012, teza 23; J. Masłowski, *Umowa o pracę na okres próbny*, Lex/el.; M. Łajeczko, *Umowa o pracę na okres próbny*, „Prawo Pracy” 2001, nr 12, s. 3; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., II PK 358/12, OSNP 2014/5/70.

<sup>8</sup> Tak J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 70.

właściwym doбором pracowników do rodzaju powierzanej im pracy<sup>9</sup>. Natomiast interes pracownika w zawarciu umowy o pracę na okres próbny polega na możliwości zapoznania się z warunkami pracy panującymi w danym zakładzie z punktu widzenia jego oczekiwań związanych z pracą<sup>10</sup>. Po zmianach wprowadzonych ustawą nowelizacyjną z dnia 25 czerwca 2015 r. cel zawarcia umowy o pracę na okres próbny został wyraźnie określony w ustawie w art. 25 § 2 k.p. Jest nim sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Na gruncie powołanego przepisu interes pracodawcy w zawarciu umowy o pracę na okres próbny został przedłożony nad interes pracownika.

Zasadniczym celem umowy o pracę na czas określony jest związanie się umową tylko do pewnego terminu<sup>11</sup>. Termin końcowy w umowie o pracę na czas określony jest elementem stabilizującym zatrudnienie do momentu wystąpienia zdarzenia, z którym ustawa lub umowa łączy ustanie stosunku pracy. Celem umowy o pracę na czas określony jest „związanie się trwałą, choć ograniczoną czasowo więzią prawną”<sup>12</sup> wówczas, gdy przemawia za tym charakter zatrudnienia lub usprawiedliwiony i zgodny interes stron<sup>13</sup>. Takie rozumienie funkcji umowy o pracę na czas określony jest konsekwentnie prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Już w wyroku z dnia 15 grudnia 1956 r.<sup>14</sup>, na kanwie okoliczności rozpoznawanej sprawy, odwoływał się on do gospodarczego celu umowy o pracę na czas określony oraz usprawiedliwionego interesu stron<sup>15</sup>. Zasadniczo zawarcie umowy o pracę na czas określony będzie uzasadnione w okresach czasowego, wzmożonego zapotrzebowania na pracę, zatrudnienia przy projektach, kampaniach, zatrudnienia na okres kadencji w organach osoby prawnej, zatrudnienia na czas trwania szkolenia, przygotowania lub przekwalifikowania zawodowego<sup>16</sup>, na czas zastępstwa nieobecnego pracownika w pracy, jak również wtedy, gdy rodzaj stanowiska pracy przemawia za

<sup>9</sup> B. Wagner, *op. cit.*, s. 36, za: W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 54–55.

<sup>10</sup> Tak Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę — szansa czy zagrożenie?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 8, s. 3, za: Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2003, s. 93.

<sup>11</sup> B. Wagner, *op. cit.*, s. 34. Termin końcowy w umowie o pracę na czas określony stanowi zdarzenie przyszłe i pewne, którego moment nastąpienia jest z góry stronom znany bądź możliwy do ustalenia w przyszłości — K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, Lex/el.; Tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 1956 r., 4 CR 35/56, OSN 1957, nr 4, poz. 118.

<sup>12</sup> B. Wagner, *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego*, „Przełęcz Sądowy”, listopad–grudzień 2009, s. 8.

<sup>13</sup> B. Bury, *Swoboda kontraktowa stron przy zawieraniu umów na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2012, nr 12, s. 3.

<sup>14</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1956 r.

<sup>15</sup> Por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNPA 1998, nr 19, poz. 558.

<sup>16</sup> A. Ludera-Ruszel, *Typical or atypical? Reflections on the atypical forms of employment illustrated with the example of a fixed-term employment contract — a comparative study of a selected European countries*, „Comparative Labour Law & Policy Journal” 37, 2016, s. 414.

potrzebą stabilizacji zatrudnienia przez określony czas. Interes stron jako przesłanka usprawiedliwiająca zawarcie umowy o pracę na czas określony musi być zgodny, a zatem interes jednej ze stron nie może sprzeciwiać się interesowi drugiej strony w zatrudnieniu na tej podstawie. Dotyczy to zwłaszcza przypadków, w których nie ma gwarancji trwania tej umowy przez ustalony czas. Zgodny interes stron nie może pozostawać w sprzeczności z naturą zatrudnienia na czas określony — stabilizacji zatrudnienia na czas określony w tej umowie celem wykonywania zadań oznaczonych w czasie<sup>17</sup>, albowiem swoboda stron odnośnie do wyboru rodzaju umowy jest realizowana w granicach wynikających z cywilistycznej zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.), oraz zasady zatrudnienia bezterminowego. Na gruncie poprzedniego stanu prawnego w orzecznictwie i w doktrynie powoływano się na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do zatrudnienia na czas określony w kontekście oceny zgodnego zamiaru stron jako przesłanki dopuszczalności zawarcia długoterminowej umowy o pracę na czas określony<sup>18</sup>.

### 3. Nawiązanie terminowego stosunku pracy oraz określenie czasu jego trwania — zakres autonomii woli stron

W świetle obecnego brzmienia art. 25 § 2 k.p. nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o pracę na okres próbny ze względu na okoliczności inne niż stwierdzenie przydatności danej osoby do pracy na określonym stanowisku. Powołany przepis kładzie przy tym nacisk na interes pracodawcy w zatrudnieniu na okres próbny, pomijając interes pracownika w zawarciu tego rodzaju umowy o pracę, co stanowi usankcjonowanie istniejącej praktyki zawierania umowy o pracę na okres próbny z inicjatywy pracodawcy i w jego interesie. Określony w ustawie cel umowy o pracę na okres próbny ma charakter obiektywny, co oznacza, że jej zawarcie nie jest pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Już na gruncie poprzedniego stanu prawnego przyjmowano nieważność postanowienia umowy, określającego jej rodzaj (klauzula próby), jeżeli zawarcie umowy o pracę na okres próbny nie było rzeczowo uzasadnione i zmierzało do obejścia przepisów prawa<sup>19</sup>.

Ustawowo określony cel zawarcia umowy o pracę na okres próbny wpływa na określenie momentu jej zawarcia oraz wyznaczenia czasu trwania stosunku pracy na tej podstawie. Aktualnie umowa o pracę na okres próbny nie musi być zawarta na początku zatrudnienia u danego pracodawcy i poprzedzać zawarcia „właści-

<sup>17</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/2007, OSNP 2008/21-22/317.

<sup>18</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP nr 19-20/2010, poz. 230; B. Bury, *op. cit.*, s. 3.

<sup>19</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99, OSNP 2000/24/890.

wej” umowy o pracę, lecz może być zawierana wielokrotnie w trakcie zatrudnienia w związku z potrzebą powierzenia pracownikowi innego rodzaju pracy (art. 25 § 3 pkt a k.p.). Takie rozwiązanie należy uznać za słuszne, tym bardziej że na gruncie poprzedniego stanu prawnego także dopuszczano możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny między tymi samymi stronami, jeżeli jej przedmiotem był inny rodzaj pracy, co wywodzono z jej celu i funkcji<sup>20</sup>. Cel zatrudnienia próbnego uzasadnia także drugi ustawowy wyjątek od zasady jednokrotnego zawarcia umowy o pracę na okres próbny. Zgodnie z art. 25 § 3 pkt b k.p. ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe także po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy. Ustawodawca słusznie doszedł do wniosku, że w tym przypadku ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny uzasadnia dłuższa przerwa w zatrudnieniu i związana z nią możliwość zmiany okoliczności, które poprzednio, w związku z pomyślnym przebiegiem okresu próby, uzasadniały zawarcie „właściwej” umowy o pracę.

Do umowy o pracę na okres próbny nie znajdzie zastosowania mechanizm ochronny z art. 25<sup>1</sup> k.p., mimo że zawarcie tej umowy w okresie 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony w okolicznościach wskazanych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. formalnie wydłuża okres zatrudnienia na tej podstawie do co najmniej 36 miesięcy. Pozostawienie umowy o pracę na okres próbny poza zakresem art. 25<sup>1</sup> k.p. jest przedmiotem licznych wypowiedzi w doktrynie prawa pracy w kontekście zgodności takiego wyłączenia z dyrektywą 99/70/WE i zawartą w niej definicją „zatrudnienia na czas określony”<sup>21</sup>. Ostatecznie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w wyroku w sprawie C-117/14 *Nisttahuz Poclava v. Ariza Toledano* z dnia 5 lutego 2015 r., opierając się na celu zatrudnienia na okres próbny i na czas określony, przesądził, że umowa o pracę na okres próbny nie odpowiada definicji umowy o pracę na czas określony, wskazanej w klauzuli 3 porozumienia ramowego. Trybunał podkreślił, że „celem okresu próbnego jest sprawdzenie przygotowania i przydatności pracownika, podczas

---

<sup>20</sup> Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2013 r., II PK 358/12, OSNP 2014/5/70. Odmienne na gruncie poprzedniego stanu prawnego M.M. Gersdorf, *op. cit.*; G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, Lex/el., teza 18.

<sup>21</sup> Zob. K. Łapiński, *op. cit.*; M. Latos-Miłkowska, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Lex/el., 2014, teza 2; A. Horak, *Zatrudnienie pracowników na okres próbny w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej i prawa polskiego*, „Radca Prawny” 2005, nr 6, s. 62; A. Marek, *Reglamentacja umów o pracę zawartych na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 9, s. 13. Reprezentują oni pogląd o niezgodności takiego wyłączenia z regulacją dyrektywy 99/70/WE. Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy, który opierając się na literalnym brzmieniu art. 25<sup>1</sup> k.p., przesądził, że zakresem powołanego przepisu nie są objęte umowa o pracę na okres próbny (wyrok z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 229/00, Lex nr 47702).

gdy umowę o pracę na czas określony stosuje się, gdy termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki<sup>22</sup>.

Na gruncie obowiązującego stanu prawnego ustawodawca odwołuje się do celu umowy o pracę na czas określony — zaspokojenia okresowego zapotrzebowania na pracę — tylko w odniesieniu do umów, które przekraczają limity wskazane w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., tj. limit 33 miesięcy dla okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami oraz limit łącznie trzech umów o pracę na czas określony, których zawarcie jest dopuszczalne w tym okresie. W granicach wyznaczonych przez art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. jako ogólną zasadę utrzymano możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony bez konieczności istnienia obiektywnych powodów uzasadnionych potrzebą zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania na pracę.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. zawarcie umowy o pracę na czas określony ponad wskazane limity, bez wystąpienia skutku przekształcenia stosunku pracy z terminowego na bezterminowy<sup>23</sup>, jest dopuszczalne w czterech enumeratywnie określonych przypadkach, tj. w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym; w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz w przypadkach uzasadnionych przez przyczyny obiektywne leżące po stronie pracodawcy, jeżeli zawarcie takiej umowy w danym wypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W doktrynie na oznaczenie umów o pracę na czas określony, zawieranych w okolicznościach wskazanych w powołanym przepisie, słusznie stosuje się określenie „umowy obiektywnie uzasadnione”<sup>24</sup>.

Wskazana regulacja, wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą nowelizacyjną z dnia 25 czerwca 2015 r., w znacznym stopniu ogranicza dotychczasową swobodę stron w zakresie wyboru umowy o pracę na czas określony jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Z tego powodu regulacja ta w większym niż poprzednio zakresie realizuje swój ochronny cel zapobiegania przed nadużywaniem przez pracodawców zatrudnienia na tej podstawie, co tłumaczy brak odwołania się na gruncie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. do interesu pracownika jako przyczyny obiektywnie

<sup>22</sup> [ECJ] 5 lutego 2015 r. (niepubl.)

<sup>23</sup> Ustawa w art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. stanowi, że w przypadku, w którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż ten, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik odpowiednio, od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

<sup>24</sup> Tak K. Jaśkowski, *Nowa umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11, s. 4.

uzasadniającej zawarcie umowy o pracę na czas określony<sup>25</sup>. Pewne wątpliwości może budzić formuła „obiektywnych powodów”, jako zbyt ogólna i niedookreślona<sup>26</sup>, co z jednej strony uelastycznia wskazaną regulację, z drugiej zaś może być wykorzystywana przez pracodawców w celu obchodzenia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym<sup>27</sup>. Praktyka funkcjonowania wskazanej regulacji pokaże, na ile ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w umowie o pracę okoliczności uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony (art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p.) oraz obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, wraz ze wskazaniem „obiektywnych powodów” (art. 25<sup>1</sup> § 5 k.p.), zniweluje wskazane ryzyko. Bez wątpienia rolą orzecznictwa i doktryny będzie sprecyzowanie okoliczności objętych zakresem przesłanki „obiektywnych powodów”.

## 4. Rozwiązanie terminowego stosunku pracy — stopień stabilizacji stosunku pracy

Jak już zasygnalizowano, termin końcowy w terminowej umowie o pracę stabilizuje zatrudnienie pracownika na czas w niej określony, wyznaczony datą kalendarzową bądź zdarzeniem, którego moment nastąpienia jest stronom wiadomy bądź co najmniej możliwy do ustalenia w przyszłości. Z tego względu naturalnym i podstawowym sposobem ustania umów terminowych jest nadejście terminu końcowego, co znajduje potwierdzenie w treści art. 30 § 1 pkt 4 k.p. (w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony) oraz w art. 30 § 2 k.p. (w odniesieniu do umowy o pracę na okres próbny)<sup>28</sup>. W świetle powołanych przepisów umowa

---

<sup>25</sup> Zwraca na to uwagę L. Florek, odwołując się do ust. 3 pkt 2 zalecenia nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, który dopuszcza stosowanie środka ochrony przed nadużywaniem zatrudnienia na czas określony, polegającego na ograniczeniu stosowania umów o pracę na czas określony do przypadków, w których ze względu na charakter pracy, okoliczności, w jakich ma ona być wykonywana, lub interes pracownika, umowa o pracę nie może być zawarta na czas nieokreślony — L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12, s. 4–5.

<sup>26</sup> Zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z dnia 23 kwietnia 2009 r. w połączonych sprawach C-378/07 i C-380/07 *Angelidaki*, w którym TSUE sprzeciwił się ustawodawstwu krajowemu, odwołującemu się do przesłanki „obiektywnych powodów” w sposób ogólny i abstrakcyjny. Zdaniem TSUE „jedynie precyzyjne i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność” mogą uzasadniać wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony [...]. Okoliczności te mogą wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy lub z realizacji słusznych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego” (Lex nr 491763).

<sup>27</sup> A. Ludera-Ruszel, *op. cit.*, s. 432.

<sup>28</sup> Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 3.

o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, umowa o pracę na okres próbny zaś rozwiązuje się z upływem tego okresu. Wypowiedzenie jest natomiast normalnym sposobem ustania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która rodzi między stronami stosunek zobowiązaniowy o charakterze ciągłym.

Przyjęcie zasady, że terminowa umowa o pracę obowiązuje w ustalonych ramach czasowych jest konsekwencją obowiązywania na gruncie stosunku pracy zasady *pacta sunt servanda*, która nakłada na strony każdego stosunku zobowiązaniowego powinność wywiązania się z ciężących na nich obowiązków umownych, w tym także odnoszących się do określenia czasu trwania umowy o pracę, jako elementu jej treści, który zaliczany jest do składników podmiotowo istotnych (*accidentalialia negotii*). W swej istocie umowy terminowe, kreujące stosunek zobowiązaniowy o charakterze trwałym, stwarzają między stronami mocniejszą więź prawną niż umowa bezterminowa<sup>29</sup>.

Powyższe założenie należy mieć na uwadze podczas określania przypadków, w których dopuszczalne jest wcześniejsze jednostronne rozwiązanie terminowej umowy o pracę. Należy się zgodzić z poglądem, który dopuszcza możliwość złagodzenia rygorystyki zasady *pacta sunt servanda* ze względu na potrzebę uwzględniania okoliczności (dotyczących pracodawcy lub pracownika) utrudniających bądź uniemożliwiających kontynuację stosunku pracy (zasada *rebus sic stantibus*)<sup>30</sup>. Wcześniejsze jednostronne rozwiązanie terminowej umowy o pracę powinno być jednak traktowane w charakterze wyjątku od zasady, jaką jest ustanie stosunku umownego z chwilą nadejścia terminu końcowego. Przy określaniu zakresu tego uprawnienia należy uwzględnić cel i funkcję poszczególnych terminowych umów o pracę.

Ustawa na gruncie art. 32 k.p. wprowadza jako generalną zasadę możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem każdej umowy o pracę. Uprawnienie to w równym stopniu dotyczy terminowych i bezterminowej umowy o pracę. Natomiast różnice dotyczą zarówno długości okresu wypowiedzenia, jak i istnienia po stronie pracodawcy obowiązku podania pracownikowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej. Te obowiązki nie pojawiają się w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem terminowych umów o pracę. W rezultacie, w odróżnieniu od umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony, terminowa umowa o pracę może być rozwiązana przez każdą ze stron, w każdym momencie, bez obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie przed upływem uzgodnionego terminu.

Brak stabilizacji zatrudnienia w umowie o pracę na okres próbny jest w tym przypadku uzasadniony celem i funkcją umowy, która kreuje między stronami

<sup>29</sup> B. Wagner, *Zagadnienia prawne na tle umowy o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 3, s. 23.

<sup>30</sup> Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 3; B. Wagner, *Umowa o pracę...*, s. 12.



stosunek prawny o tymczasowym charakterze<sup>31</sup>. Wcześniejsze jednostronne rozwiązanie tej umowy umożliwi, w razie osiągnięcia jej celu, zakończenie współpracy stron bądź nawiązanie „właściwego” stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony bądź nieokreślony. Należy przyjąć, że ze względu na cel umowy o pracę na okres próbny — sprawdzenie przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju — strony, zawierając umowę (zwłaszcza pracownik), godzą się na możliwość jej wcześniejszego rozwiązania w drodze wypowiedzenia w razie pozytywnego bądź negatywnego przebiegu okresu próbnego. Cel umowy o pracę na okres próbny uzasadnia także krótszy, w porównaniu do umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, okres jej wypowiedzenia, wskazany w art. 34 k.p., oraz brak po stronie pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu tych umów (art. 50 § 1 k.p.).

Natomiast powyższa kwestia odmiennie przedstawia się w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony. Przesłanka „ważnych powodów” tylko w dwóch przypadkach stanowi podstawę do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę na czas określony. Po pierwsze, przesłanka ta pod postacią okoliczności enumeratywnie wymienionych w art. 52 k.p., art. 53 k.p. i art. 54 k.p. uzasadnia rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy bądź pracownika. Po drugie, „ważne powody” jako okoliczności niedotyczące pracownika stanowią podstawę do rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony w ramach zwolnień grupowych (art. 5 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych<sup>32</sup>). W pozostałych przypadkach każdej ze stron przysługuje prawo do nieograniczonego rozwiązania umowy o pracę na czas określony w drodze wypowiedzenia, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z celem i funkcją tej umowy — stabilizacją zatrudnienia przez uzgodniony czas. Ze względu na brak obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony decyzja ta nie podlega kontroli sądu, co rodzi — zwłaszcza po stronie pracodawcy — ryzyko nadużyć i arbitralnego rozwiązywania tej umowy przed upływem uzgodnionego terminu<sup>33</sup>.

Zasady jednostronnego rozwiązania przez wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony zostały w stosunku do pracownika ukształtowane w sposób mniej korzystny niż na gruncie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdzie na pracodawcy ciąży obowiązek podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.) oraz konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.) Różnice w poziomie ochrony między wskazanymi rodzajami umów dotyczą także zakresu roszczeń

<sup>31</sup> M. Łajeczko, *op. cit.*, s. 7.

<sup>32</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 192).

<sup>33</sup> Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 4.

przysługujących pracownikowi w przypadku nieuzasadnionego czy niezgodnego z prawem rozwiązania tych umów przez pracodawcę. W odróżnieniu od umowy o pracę na czas nieokreślony prawo żądania przywrócenia do pracy przysługuje pracownikowi tylko w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Zakres tego prawa jest jednak ograniczony do przypadku, gdy nie upłynął jeszcze termin, do którego umowa miała trwać bądź termin ten nie jest on na tyle krótki, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe (art. 59 k.p.). W przeciwnym wypadku, podobnie jak w odniesieniu do niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, pracownik jest uprawniony jedynie do relatywnie niewielkiego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego miała trwać umowa, jednak nie więcej niż za okres 3 miesięcy (art. 50 § 3 w zw. z § 4 k.p.; art. 58 k.p. w zw. z art. 59 k.p.)

Odnosząc się do różnic w poziomie ochrony między umową o pracę na czas określony i umową o pracę na czas nieokreślony, Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.<sup>34</sup> orzekł, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji RP, odwołując się w tym zakresie do społecznej funkcji tych umów, ich ekonomicznej treści oraz do potrzeb w zakresie realizacji polityki zmierzającej do pełnego produktywnego zatrudnienia. W zdaniu odrębnym do tego kontrowersyjnego orzeczenia T. Liszcz trafnie zwróciła uwagę na to, że szeroko określone na gruncie art. 33 k.p. prawo do rozwiązania umowy o pracę na czas określony podważa istotę tej umowy oraz wynikającą z niej gwarancję trwałości zatrudnienia pracownika w wyznaczonych przez strony ramach czasowych.

## 5. Pozycja prawna stron w terminowych umowach o pracę

Stosunek pracy, tak jak każdy stosunek zobowiązaniowy, kształtowany jest w oparciu o zasadę równorzędności stron (równość w aspekcie formalnym<sup>35</sup>). Element podporządkowania, który odróżnia stosunek pracy od stosunku cywilnoprawnego, wpływa na faktyczną pozycję stron tego stosunku (równorzędność podmiotów w aspekcie materialnym). Wyrównanie faktycznych nierówności występujących między stronami stosunku pracy stanowi podstawową funkcję prawa pracy.

<sup>34</sup> P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173.

<sup>35</sup> A. Sobczyk, *Równość stron zobowiązaniowego stosunku pracy a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Kraków 1998, s. 60.

Obowiązujący model zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony pogłębia istniejącą dysproporcję między stronami stosunku pracy, wynikającą z ekonomicznej i organizacyjnej przewagi pracodawcy, której niwelowaniu służy ustawodawstwo pracy.

Pozycja stron umowy o pracę na okres próbny opiera się na rozsądnym wyważeniu interesów pracodawcy i pracownika w zawarciu umowy o pracę tego rodzaju. Określony w ustawie cel zawarcia umowy o pracę na okres próbny oraz precyzyjnie określone przesłanki uzasadniające odnowienie stosunku pracy na okres próbny minimalizują ryzyko nadużyć wynikających ze stosowania zatrudnienia na tej podstawie. Oceny tej nie zmienia możliwość nieskrępowanego rozwiązania umowy o pracę na okres próbny, uzasadniony charakterem tej umowy, która z założenia, za obopólną zgodą stron, kreuje między jej stronami więź o tymczasowym charakterze na czas niezbędny do zrealizowania jej celu — sprawdzenia przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Odmienne niż umowa o pracę na okres próbny, regulacja o umowie o pracę na czas określony podyktowana została wyłącznie interesem pracodawcy, który wyraża się w możliwości elastycznego stosowania zatrudnienia na tej podstawie, chroniąc pracownika jedynie przed nieuzasadnionym pozostawianiem w niestabilnym, długoterminowym zatrudnieniu na czas określony. W swym obecnym kształcie, nadanym jej w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., umowa o pracę na czas określony, zawierana łącznie na okres pierwszych 33 miesięcy, ze względu na łatwość, z jaką możliwe jest jej rozwiązanie, w istocie pełni dla pracodawcy funkcję umowy o pracę na okres próbny, który w sumie wynosi 36 miesięcy.

Umowa o pracę na czas określony nie kreuje silnej więzi między jej stronami. W rezultacie zatrudnienie na tej podstawie cechuje niestabilność, która w odróżnieniu od umowy o pracę na okres próbny nie wynika z celu i funkcji tej umowy. Możliwość swobodnego rozwiązania umowy o pracę na czas określony z założenia nie jest korzystna dla żadnej ze stron stosunku pracy, lecz w obecnych warunkach rynkowych służy wyłącznie interesowi pracodawcy, umożliwiając mu łatwe rozwiązania stosunku pracy bez żadnych konsekwencji prawnych. W rezultacie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony są pozostawione praktycznie bez jakiegokolwiek ochrony ze strony ustawodawstwa pracy. Stosowanie umowy o pracę na czas określony w praktyce prowadzi do przerzucenia na pracownika ryzyka gospodarczego działalności pracodawcy. Ryzyko to nie jest w żaden sposób kompensowane. Jedyne wyjątek dotyczy sytuacji, gdy do rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy dochodzi w trybie zwolnień grupowych. W takiej sytuacji pracownik jest uprawniony do rekompensaty w formie odprawy pieniężnej (art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Elastyczność zasad rozwiązania umowy o pracę na czas określony w rezultacie prowadzi do większego niebezpieczeństwa nieuprawnionego wykorzystywania tego rodzaju umów w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy.

## 6. Zakończenie

Z rozważań wynika, że obowiązujący w Polsce model zatrudnienia terminowego charakteryzuje duża elastyczność, co odnosi się zwłaszcza do zasad rozwiązywania stosunku pracy na tej podstawie. O ile możliwość nieskrępowanego rozwiązywania stosunku pracy jest uzasadniona na gruncie umowy o pracę na okres próbny, która ze swej istoty kreuje między stronami stosunek prawny o charakterze tymczasowym, o tyle nieproporcjonalna elastyczność umowy o pracę na czas określony, w porównaniu do umowy o pracę na czas nieokreślony, nie koresponduje z celem i funkcją tej umowy — stabilnością zatrudnienia przez czas w niej określony. Ograniczenie stosowania umów pracę na czas określony, zawarte w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., chroni pracownika jedynie przed pozostawianiem w długoterminowym zatrudnieniu czasowym, co jednak nie wpływa na poprawę jego sytuacji wobec możliwości, jaką daje pracodawcy prawo do nieograniczonego rozwiązania tej umowy w drodze wypowiedzenia.

Powyższe prowadzi do wniosku, że prawna regulacja umowy o pracę na czas określony, w odróżnieniu do regulacji umowy o pracę na okres próbny, w obecnym kształcie nie opiera się na właściwym wyważeniu między interesem ekonomicznym pracodawcy a interesem pracownika. W rezultacie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony staje się „atrakcyjną” alternatywą dla zatrudnienia bezterminowego. O ile umowa o pracę na okres próbny stanowi dla pracownika szansę na uzyskanie zatrudnienia, o tyle stosowanie umowy o pracę na czas określony ponad ideę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony rodzi dla zatrudnionych na tej podstawie ryzyko pozostania w „niechcianym” zatrudnieniu czasowym. Problem ten dotyczy zwłaszcza osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Taka sytuacja, utrzymywana w dłuższej perspektywie czasowej, prowadzi do segmentacji rynku pracy na etatowych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony — nastawionych na awans i wzrastające dochody (tzw. *insiders*) — oraz pracowników tymczasowych o niskich dochodach, złych warunkach pracy, zagrożonych bezrobociem oraz słabymi perspektywami awansu zawodowego (tzw. *outsiders*)<sup>36</sup>. Z tego względu zatrudnienie terminowe słusznie bywa utożsamiane ze zjawiskiem prekariatu<sup>37</sup>, na oznaczenie kategorii grupy, którą charakteryzuje „młody wiek, niskie dochody, zatrudnienie tymczasowe lub jego czasowy brak, brak perspektyw

---

<sup>36</sup> L. Mitrus, *Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 212.

<sup>37</sup> Twórcą tej kategorii jest G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London 2011.

życiowych i planów finansowych na przyszłość, brak mieszkania, często brak rodziny i niechęć do jej zakładania z uwagi na brak stabilizacji życiowej<sup>38</sup>.

## Model of definite-term employment

### Summary

The aim and function of definite-term labor contracts in some cases legitimize a deviation from the model determined by indefinite-term employment. Moreover, the aim and function of definite term labor contracts affect the form of definite-term employment relationship. On the basis of the analysis of rules which govern the establishment and termination of employment relationship involving definite-term and trial period employment contracts, the paper is an attempt to present the current model of definite-term employment and its impact on the legal position of the parties to employment relationship.

**Keywords:** fixed-term employment contract, employment contract for a probationary period, directive 99/70/EC, conclusion and termination of employment contract.

## Bibliografia

- Booth A.L., Francesconi M., Frank J., *Temporary jobs: stepping stones or dead ends?*, „The Economic Journal” 112, 2002, nr 480.
- Bury B., *Swoboda kontraktowa stron przy zawieraniu umów na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2012, nr 12.
- Derlacz-Wawrowska M., Latos-Miłkowska M., *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Lex/el., 2014.
- Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.
- Gersdorf M.M., Rączkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el., 2014.
- Horak A., *Zatrudnienie pracowników na okres próbny w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej i prawa polskiego*, „Radca Prawny” 2005, nr 6.
- Jakowski J., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 98.21.94)*, Lex/el.
- Jaśkowski K., *Nowa umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11.
- Knapieńska M., *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2, 2014, nr 7 (268).
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Lex/el., 2014.
- Ludera-Ruszel A., *Typical or atypical? Reflections on the atypical forms of employment illustrated with the example of a fixed-term employment contract — a comparative study of a selected European countries*, „Comparative Labour Law & Policy Journal” 37, 2016.
- Łajczko M., *Umowa o pracę na okres próbny*, „Prawo Pracy” 2001, nr 12.

<sup>38</sup> M. Knapieńska, *Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2, 2014, nr 7 (268), s. 5.

- Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, Lex/el.
- Marek A., *Reglamentacja umów o pracę zawartych na czas określony*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 9.
- Masłowski J., *Umowa o pracę na okres próbny*, Lex/el.
- Mitrus L., *Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony?*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015.
- Pisarczyk Ł., *Terminowe umowy o pracę — szansa czy zagrożenie?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 8.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Lex/el., 2012.
- Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
- Sobczyk A., *Równość stron zobowiązaniowego stosunku pracy a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Kraków 1998.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, London 2011.
- Świątkowski A.M., *Telepraca — specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 7.
- Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
- Wagner B., *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego*, „Przegląd Sądowy” listopad–grudzień 2009.
- Wagner B., *Zagadnienia prawne na tle umowy o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 3.
- Weiss M., *Re-inventing Labour Law?*, [w:] *The idea of Labour Law*, red. G. Davidov, B. Langille, Oxford 2011.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.