

# Andrzej Marian Świątkowski

---

## Nowelizacja zobowiązaniowych stosunków pracy

---

Roczniki Administracji i Prawa 16/1, 309-330

---

2016

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Oryginalny artykuł naukowy**

**Original Article**

Data wpływu/Received: 03.01.2016

Data recenzji/Accepted: 15.04.2016

Data publikacji/Published: 20.06.2016

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

**Authors' Contribution:**

(A) **Study Design (projekt badania)**

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Andrzej Marian Świątkowski<sup>1</sup>

## NOWELIZACJA ZOBOWIĄZANIOWYCH STOSUNKÓW PRACY

### WPROWADZENIE

W 2015 r. dokonano trzykrotnie nowelizacji Kodeksu pracy. Pierwsza dotyczyła głównie przepisów o regulacji zobowiązaniowych stosunków pracy. Druga odnosiła się do uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Po raz trzeci sfera uprawnień macierzyńskich została zmieniona przepisami zabezpieczenia społecznego. W prawie zabezpieczenia społecznego dokonano zmiany ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz uzupełniono niektóre uprawnienia macierzyńskie uregulowane w dziale ósmym Kodeksu pracy<sup>2</sup>. Natomiast w dziale zbiorowego prawa pracy skodyfikowano instytucje dialogu społecznego<sup>3</sup>. Zamierzeniem

<sup>1</sup> prof. zw. dr hab.; Uniwersytet Jagielloński (emerytowany); Akademia Ignatianum w Krakowie.

<sup>2</sup> Ustawa z 15.05.2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1066.

<sup>3</sup> Ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. z 2015 r., poz. 1240.

autora jest przedstawienie oraz przeprowadzenie analizy prawnej pierwszej z wymienionych wyżej nowelizacji zobowiązaniowych stosunków pracy w części dotyczącej terminowych umów o pracę: na okres próbny i na czas określony, dokonanych przez ustawodawcę w przepisach Kodeksu pracy.

## NOWELIZACJA ZOBOWIĄZANIOWYCH STOSUNKÓW PRACY

### WSTĘP

Ustawa z dnia 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw została ogłoszona 21.08.2015 r.<sup>4</sup> W art. 18 powyższej ustawy postanowiono, że – z wyjątkiem art. 12, który wszedł w życie 30.08.2015 r. – pozostałe przepisy tej ustawy wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Przeważa od 22.02.2016 r. obowiązuje Kodeks pracy w wersji nadanej ustawą z 25.06.2015 r. Zmiany wprowadzone najnowszą ustawą nowelizującą obejmują następujące działy i rozdziały Kodeksu pracy: 1) Dział drugi „Stosunek pracy”, Rozdział II „Umowa o pracę” (art. 25, 25<sup>1</sup>, 29, 30, 33, 33<sup>1</sup>, 36, 36<sup>1</sup>, 41<sup>1</sup>, 50, 55, 58, 59, 61<sup>2</sup>, 63<sup>2</sup>); 2) Dział czwarty „Obowiązki pracodawcy i pracownika”, Rozdział I „Obowiązki pracodawcy” (art. 97 § 1<sup>1</sup>); 3) Dział szósty „Czas pracy”, Rozdział VII „Praca w niedziele i święta” (art. 151<sup>9a</sup>, 151<sup>11</sup>); 4) Dział ósmy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” (art. 177, 182); 5) Dział dwunasty „Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy”, Rozdział III „Sądy pracy” (art. 262); 6) Dział trzynasty „Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika”, Rozdział I „Wykroczenia przeciwko prawom pracownika” (art. 281). Zmiany polegają na nadaniu nowego brzmienia poprzednim przepisom (25, 25<sup>1</sup>, 36<sup>1</sup> § 1, 50 § 3, 55 § 1<sup>1</sup>, 58, 59, 61<sup>2</sup> § 1, 63<sup>2</sup> § 2, 97 § 1<sup>1</sup>, 177 § 3, 182), uzupełnieniu jednostek normatywnych innych przepisów (29), dodaniu nowych norm (art. 29 § 1<sup>1</sup>, 36<sup>2</sup>, 281 pkt 1a), uchyleniu niektórych przepisów (art. 33 i 33<sup>1</sup>, 41<sup>1</sup> § 2, 262 § 2 pkt 3) oraz wprowadzeniu zmian redakcyjnych w niektórych przepisach (art. 151<sup>9a</sup>, 151<sup>11</sup>).

### TERMINOWE UMOWY O PRACĘ

#### A. Umowa o pracę na okres próbny

Największe zmiany nastąpiły w przepisach o zawieraniu umów o pracę na czas określony. Umowa na czas określony jest jedną z trzech rodzajów umów o pracę, regulowanych obecnie przepisami Kodeksu pracy<sup>5</sup>. Dwie pozostałe umowy: na okres próbny i na czas nieokreślony pozostały w zasadzie niezmienione. W art. 25 § 1 k.p. z wykazu umów o pracę zamieszczonego w tym przepisie skreślono umowę zawieraną na czas wykonywania określonej pracy. Zmieniono treść art. 25 § 2 k.p. W miejsce uprzedniej, zbędnej

<sup>4</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 1220.

<sup>5</sup> L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, MoPr 2015, nr 6, s. 285 i nast.

deklaracji, potwierdzającej swobodę zatrudniania na podstawie umowy o pracę na okres przed każdorazowym nawiązaniem stosunku pracy na podstawie jednej z umów wymienionych przez ustawodawcę w katalogu umów o pracę zamieszczonym w art. 25 § 1 k.p. sprecyzowano cel zawierania takich umów oraz ograniczono swobodę ponownego i dalszego zatrudniania pracowników uprzednio zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas próbny (art. 25 § 3 k.p.). Zmianie nie uległ okres, w którym pracownicy mogą być zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na okres próbny. W art. 25 § 2 k.p. utrzymana została reguła, według której maksymalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy nie powinien przekraczać 3 miesięcy. Powołany przepis jest jedną z nielicznych norm w Kodeksie pracy, w której ustawodawca określa maksymalne, a nie jak w przypadku większości norm prawa pracy, minimalne standardy zatrudnienia, od których strony indywidualnych stosunków pracy mogą czynić odstępstwa na korzyść pracownika. Zasada uprzywilejowania pracownika, sformułowana w art. 18 § 1 k.p., ma pełne zastosowanie, ponieważ powszechnie uważa się, że skrócenie próbnego okresu zatrudnienia jest korzystniejsze dla pracownika aniżeli jego wydłużenie w ramach określonego przez ustawodawcę maksymalnego stażu pracy, mającego na celu umożliwienie pracodawcy weryfikację kwalifikacji zawodowych pracownika oraz zorientowanie się w możliwościach jego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo umowy terminowej.

Zmieniona całkowicie treść art. 25 § 2 k.p. jest uzasadniona sensem i celowością zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na okres próbny. Umowę taką można zawrzeć dla sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia przy świadczeniu określonej pracy. Prawo sprawdzenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych przysługuje każdemu pracodawcy. Przedmiotem sprawdzenia mogą być kwalifikacje i umiejętności zawodowe wszystkich kandydatów do pracy. Powyższe stwierdzenie dotyczy również osoby ubiegającej się o pracę u danego pracodawcy, przedstawiającej dokumenty świadczące o dostatecznym lub nawet długim okresie zatrudnienia na stanowisku albo przy rodzaju pracy, o którą kandydat do pracy ubiega się. Pracodawca rekrutujący pracowników ma bowiem prawo ocenić, czy kandydat do pracy spełnia stawiane przed nim oczekiwania do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Zatrudnienie na okres próbny jest klasycznym przypadkiem nawiązania umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy niż określony przez ustawodawcę. Kandydat na pracownika, z którym nawiązano taką umowę nie ma żadnych – poza przedstawieniem odpowiedniego wniosku – uprawnień związanych ze skróceniem – w ramach dopuszczalnego przez ustawodawcę – maksymalnego, 3-miesięcznego, próbnego okresu zatrudnienia.

Strony umowy zawartej na okres próbny mogą zawrzeć porozumienie o jej skróceniu. Wydłużenie, w granicach maksymalnie dopuszczalnego przez ustawodawcę okresu zatrudnienia na okres próbny, jest możliwe jedynie w granicach sformułowanych w art. 25 § 3 k.p. Upływ jakiegokolwiek uzgodnionego przez strony umowy o pracę, nawet nieprzekraczającego 3 miesięcy zatrudnienia na próbę, musi być identyfikowany z podejmowaniem przez strony, które wcześniej były związane umową na okres próbny, rokowań zmierzających do ponownego nawiązania identycznej umowy. W takim przypadku swo-

boda stron w wyborze podstawy kolejnego zatrudnienia ulega ograniczeniom sformułowanym w art. 25 § 3 k.p. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny jest możliwe wyłącznie w dwóch przypadkach. Pierwszym, kiedy pracownik stara się o podjęcie u tego samego pracodawcy pracy innego rodzaju aniżeli praca, jaką poprzedni świadczył w ramach umowy o pracę na okres próbny. Drugi przypadek odnosi się do pracownika powracającego do pracy u tego samego pracodawcy po co najmniej 3-letniej przerwie od ustania poprzedniej umowy o pracę na wykonywanie tego rodzaju pracy, przy której pracownik miałby ponownie być zatrudniony. Zbytecznie w końcowym fragmencie art. 25 § 3 pkt 2 k.p. wprowadzono zastrzeżenie, że w wymienionym wyżej drugim przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny. Nie można wyobrazić sobie, aby po upływie co najmniej 3 lat od nawiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę kandydat do pracy takiego samego rodzaju, jaką uprzednio świadczył na rzecz tego samego pracodawcy, mógłby być zgodnie z prawem dwukrotnie lub więcej razy poddany próbie weryfikującej jego kwalifikacje i możliwości do wykonywania pracy. Umowa o pracę na okres próbny jest bowiem rodzajem terminowej umowy o pracę, którą te same strony identycznego stosunku pracy mogą po 3-letnim okresie przerwy zawrzeć tylko raz. Żadna instytucja publiczna, w szczególności Państwowa Inspekcja Pracy, nie sprawuje formalnego i merytorycznego nadzoru nad zawieraniem umów o pracę na okres próbny. Naruszenie zakazu o ponownym zatrudnieniu pracownika na umowie o pracę na okres próbny nie zostało przez ustawodawcę uznane za równie istotne jak naruszenie zakazu zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony ponad limity czasowe ustalone w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

## B. Umowa o pracę na czas określony

Sformułowana w art. 1 ustawy z 25.06.2015 r. nowa wersja zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony stanowi kolejną, bardziej skuteczną od poprzedniej, wprowadzonej ustawą nowelizującą Kodeks pracy w 2003 r.<sup>6</sup> próbę konwergencji dwóch przeciwstawnych tendencji: stabilizacji i elastyczności zatrudnienia. O pierwszą z nich dbają pracownicy i reprezentujące ich interesy związki zawodowe, druga natomiast ma pierwszorzędne znaczenie dla pracodawców. Instytucje unijne od pewnego czasu zachęcały europejskich partnerów społecznych do negocjowania porozumień umożliwiających osiągnięcie niezbędnej równowagi między elastycznością zasad pracy a bezpieczeństwem prawnym i socjalnym zatrudnionych.

Efektem prawnym Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony jest dyrektywa Rady 99/70/WE z 28.6.1999 r.<sup>7</sup> Według powołanej dyrektywy umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są uważane za powszechną formę stosunku pracy. Natomiast umowy o pracę na czas określony są uważane za cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawo-

<sup>6</sup> Dz.U. nr 213, poz. 2081.

<sup>7</sup> Dz.Urz. L 175 z 10.07.1999, s. 43. Zob. *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, wybór i opracowanie A.M. Świątkowski, H. Wierzińska, Kraków 2011, s. 359 i nast.

dach i pracach. Przeto nawiązywanie takich umów może odpowiadać zarówno interesom pracowników, jak i pracodawców. Dyrektywa 99/70/WE została wydana w celu zapobiegania nadużyciom w korzystaniu przez pracodawców z umów na czas określony. „Oparte na obiektywnych przesłankach” wykorzystywanie tych umów jest „środkiem zapobiegania nadużyciom” w stosunkach pracy (postanowienia ogólne, pkt 5-8). Klauzula 4 porozumienia normatywnego zakazuje pracodawcom mniej korzystnie traktować pracowników zatrudnionych na czas określony niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że ci pierwsi świadczą pracę nie w ramach prawnych „typowej umowy o pracę”. W celu zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, europejscy partnerzy społeczni zalecają władzom państw członkowskich Unii Europejskiej wprowadzenie do krajowego systemu prawa pracy jednego, dwóch albo nawet trzech wymienionych w klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego środków prawnych zapobiegania nadużyciom: 1) obiektywne powody; 2) maksymalna łączna długość zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony; 3) dopuszczalna liczba odnowień takich umów<sup>8</sup>.

W znowelizowanym art. 25<sup>1</sup> k.p. zastosowano dwie spośród wymienionych w dyrektywie 99/70/WE technik prawnych, pierwszą, wzbogaconą, i trzecią. W art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. zdecydowano, że okres zatrudnienia oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy. Natomiast maksymalna łączna liczba takich umów nie może przekraczać trzech. Kierując się doświadczeniami zgromadzonymi pod rządami poprzednio obowiązujących przepisów, że wszelkie uzgodnienia stron indywidualnego stosunku pracy, dotyczące przedłużenia okresu zatrudnienia takich umów (aneksy), są uważane przez przepisy prawa pracy za zawarcie kolejnej umowy terminowej, w art. 25<sup>1</sup> § 2 k.p. posłużono się fikcją prawną rozwiązania umowy o pracę na czas określony, mimo jej przedłużenia przez strony stosunku pracy. Ponieważ według znowelizowanych przepisów żadna umowa zawarta na czas określony, również krótkoterminowa, nie ustaje *ex lege* z upływem terminu, na jaki została zawarta, przeto fikcja prawna polega na uznaniu, że w następnym dniu przypadającym po upływie terminu, na jaki taką umowę zawarto, „nastąpiło jej rozwiązanie” i zawarcie w następnym dniu nowej umowy. O ile nie ma wątpliwości, że przedłużenie obowiązywania poprzedniej umowy może być kwalifikowane jako zawarcie nowej umowy terminowej, trudno zaakceptować użycie przez ustawodawcę prawnego terminu „rozwiązanie” w przypadku jej ustania na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta. Określenie „rozwiązanie” umowy o pracę lub stosunku pracy jest sformułowaniem przyjętym przez ustawodawcę dla oznaczenia dokonanej czynności prawnej, jednostronnej albo dwustronnej. Sytuacje, w jakiej umowa o pracę albo stosunek pracy ustaje w wyniku innych zdarzeń niż czynność prawna, są oznaczane terminami: „ustanie”, „wygaśnięcie” lub bezosobowym stwierdzeniem na temat skutków zdarzenia, że stosunek pracy „rozwiązuje się”. W zasadzie jednak prawnik specjalizujący się w prawie pracy jest w stanie zaakceptować koncepcję „rozwiązania” umowy o pracę mimo przedłużenia przez strony

<sup>8</sup> A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 194 i nast.



czasu jej obowiązywania i przyjąć, że ze względu na prawne ograniczenie liczby umów na czas określony, dozwolonych w znowelizowanym przepisie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. można uznać przedłużenie dotychczasowej umowy za równoznaczne z zawarciem nowej umowy terminowej.

Niezastosowanie się przez strony umów o pracę na czas określony do ograniczeń sformułowanych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. sprawia, że przekroczenie łącznego maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony albo zawarcie w okresie 33 miesięcy czwartej umowy na czas określony sprawia, że pracownik jest zatrudniony od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25<sup>3</sup> § 3 k.p.). Nie uległa więc zmianie konstrukcja prawna uprzednio zastosowana przez ustawodawcę w poprzednio obowiązującym, znowelizowanym ustawą z 25.06.2015 r. przepisie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Nowy, obowiązujący od 22.02.2016 r. przepis, zobowiązuje strony stosunku pracy do traktowania umowy, nazwanej przez strony umowy „umową o pracę na czas określony”, jak umowy zawartej na czas nieokreślony z pierwszym dniem zatrudnienia, w którym strony indywidualnego stosunku utraciły uprawnienie do kontynuowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Automatyczne przekształcenie umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony zobowiązuje pracodawcę, zamierzającego zakończyć stosunek pracy – zawarty na podstawie zmienionej umowy o pracę – do jej wypowiedzenia. Czynność prawna rozwiązująca przekształconą umowę o pracę powinna być doręczona pracownikowi w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony, przekraczającej łączny prawnie dozwolony okres zatrudnienia 33 miesięcy o 3 miesiące, pracodawca będzie zobowiązany do zastosowania określonego w art. 36 § 1 pkt 3 k.p. 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie ulegnie natomiast zmianie długość okresu wypowiedzenia w przypadku zatrudnienia pracownika na podstawie czwartej z kolei umowy o pracę na czas określony, zawartej w okresie pierwszych 6 albo 12 miesięcy zatrudnienia. Automatyczna zmiana rodzaju umowy z nawiązanej na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony zobowiązuje pracodawcę do wydania pracownikowi świadectwa pracy, w którym odnotowana zostanie zmiana podstawy zatrudnienia oraz data konwersji prawnej umów, dokonana z woli ustawodawcy.

Dawny art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. wprowadzał granicę czasową – okres jednego miesiąca zgodnego z prawem zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Obecnie nie wiadomo, czy po upływie aktualnie obowiązującego maksymalnego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy albo trzech kolejnych umów zawieranych na czas określony strony dotychczasowego stosunku(ów) pracy mogą – po przerwie – powrócić do poprzedniej praktyki zawierania jednej, długotrwałej (33-miesięcznej) umowy terminowej albo trzech kolejnych umów na czas określony. Wydaje się, że w znowelizowanym przepisie art. 25<sup>1</sup> k.p. ustawodawca celowo pominął poprzednio obowiązujący warunek dotyczący miesięcznej przerwy między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązanej kolejnej umowy o pracę. Swoistą „zaporę” przeciwko kontynuowaniu długoterminowego zatrudnienia pracowników na podstawie umowy lub umów zawieranych na czas określony stanowi przedstawiony wyżej mechanizm prawny przekształcenia dłuższej niż 33-miesięczna umowa na czas

określony albo zawarcie czwartej umowy na czas określony w okresie 33 miesięcy, którego bieg rozpoczyna się od pierwszego dnia nawiązania umowy terminowej, w umowę o pracę na czas nieokreślony. Wydaje się, że pod rządem znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy okres wypowiedzenia pełni funkcję, jaką w świetle znowelizowanej regulacji prawnej pełnił dawny art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Jest jednak zasadnicza różnica w poprzednio a aktualnie obowiązującym mechanizmie prawnym wprowadzonym przez ustawodawcę do Kodeksu pracy z myślą o ochronie praw pracowników i ograniczeniu nadużywania uprawnień przez pracodawców. Poprzednio „zaporą” była miesięczna przerwa w więzi prawnej, w jakiej przed i po upływie miesięcznego okresu mogły pozostawać w stosunku pracy strony umów o pracę nawiązanych na czas określony. Po nowelizacji art. 25<sup>1</sup> k.p. nie ma przeszkody prawnej, aby po wypowiedzeniu przekształconej z mocy prawa umowy na czas określony, trwającej ponad 33 miesiące, albo zawarciu czwartej umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, strony dotychczasowego długoterminowego zatrudnienia na podstawie jednej umowy na czas określony lub trzech krótszych, zawartych w czasie 33 miesięcy od nawiązania pierwszej z takich umów terminowych, zawarły w następnym dniu, przypadającym po upływie ustawowego okresu wypowiedzenia, z określonym przez ustawodawcę terminem wypowiedzenia następną długoterminową, 33-miesięczną umowę na czas określony albo rozpoczęły nowy cykl swobodnego, chociaż ograniczonego pod względem liczby umów terminowych (3 w ciągu 33 miesięcy), zatrudnienia na podstawie zawieranych zgodnie z prawem na czas określony. Według przedstawionej wykładni znowelizowanych przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p. funkcjonowanie prawnego mechanizmu konwersji umowy na czas określony po przekroczeniu progów ustanowionych przez ustawodawcę przestaje działać po rozwiązaniu przez pracodawcę automatycznie przekształconej umowy. Zawarcie w następnym dniu po rozwiązaniu skonwertowanego stosunku pracy umowy o pracę na czas określony otwiera kolejny cykl zatrudnienia na podstawie umowy lub umów terminowych.

Argumentem przemawiającym na rzecz takiej interpretacji znowelizowanych przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p. są: uchylenie przez ustawę z 25.06.2015 r. art. 33 k.p. oraz jednolite ustalenie okresów wypowiedzenia w znowelizowanym art. 36 § 1 k.p. okresów wypowiedzenia dla umów na czas określony oraz nieokreślony. Ustawodawca ostatecznie zrezygnował z poprzedniej, szczątkowej koncepcji prawnej, według której zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony gwarantowało pracownikowi większą stabilizację od tej, jaką zapewniały przepisy o względnej ochronie trwałości stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony. Umowy zawartej na czas określony na okres 6 miesięcy nie można było wypowiedzieć. Uchylony przepis art. 33 k.p. zezwalał stronom, które zawarły umowę o pracę na okres dłuższy niż 6 miesięcy, na wprowadzenie klauzuli umożliwiającej rozwiązanie takiej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zasada stabilizacji zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas określony została bardzo zawężona. Można zaryzykować stwierdzenie, iż była ona właściwie nieznana w polskim prawie pracy poddanym regulacji obowiązującego ponad 40 lat Kodeksu pracy z 26.06.1974 r.

Inaczej natomiast przedstawiała się sprawa w prawie pracy w okresie dwudziestolecia międzywojennego. Obowiązujące wówczas przepisy – dwa rozporządzenia Prezydenta Rze-



czypospolitej z 16.03.2928 r. o umowach o pracę: robotników<sup>9</sup> oraz pracowników umysłowych<sup>10</sup> wyróżniały następujące rodzaje umów o pracę: na okres próbny, na okres wykonywania określonej roboty, na czas nieokreślony (art. 4 rozp. Prez. Rzecz. o umowach o pracę robotników; art. 5 rozp. Prez. Rzecz. o umowie o pracę pracowników umysłowych). Umowy terminowe rozwiązywały się wyłącznie po ukończeniu pracy, dla wykonania której umowa została zawarta (umowa na okres wykonania określonej roboty) albo po upływie czasu, na który została zawarta (umowa na czas określony). Przeto wypowiedzieć można było wyłącznie umowę zawartą na czas nieokreślony oraz umowę na okres próbny. Charakterystyczną cechą zatrudnienia na podstawie umowy terminowej była bezwzględna stabilizacja stosunku pracy. Obowiązujące wówczas przepisy prawa nie przewidywały bowiem możliwości wypowiedzenia takiej umowy przez którąkolwiek ze stron. Okresy wypowiedzenia miały charakter sztywny. Nie mogły być skracane, chociaż wypowiedzenie dokonane bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia było skuteczne. Pracownikowi przysługiwało odszkodowanie za niedotrzymanie przez pracodawcę ustawowego okresu wypowiedzenia. W razie zachowania terminu i warunków wypowiedzenia judykatura uważała, iż bez znaczenia prawnego są przyczyny, dla których każda ze stron indywidualnego stosunku pracy, pracodawca albo pracownik, rozwiązała za wypowiedzeniem umowę o pracę<sup>11</sup>.

Oceniając dawne polskie przepisy prawa pracy z obecnej perspektywy należy stwierdzić, że umowy terminowe w porównaniu z umową zawartą na czas nieokreślony gwarantowały pracownikom bezwzględną stabilizację zatrudnienia, albowiem nie można było ich rozwiązać za wypowiedzeniem. Natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony zapewniła niższy niż obecnie obowiązujące przepisy prawa pracy poziom względnej stabilizacji zatrudnienia. Jednakże we współczesnej literaturze prawa pracy, traktującej o przepisach Kodeksu pracy o umowie o pracę (art. 25-29<sup>2</sup>), podobnie jak w międzywojennej doktrynie tej gałęzi prawa, nie akcentowano bezwzględnej stabilizacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony.

W znowelizowanym ustawą z 25.6.2015 r. art. 25<sup>1</sup> k.p. rozszerzono katalog wyłączeń spod mechanizmu prawnego automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony, uregulowanego w art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. Dotyczą one czterech rodzajów umów terminowych zawieranych w celu: 1) zastępstwa innego pracownika, którego nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona; 2) wykonywania pracy o charakterze dorywczym albo sezonowym; 3) wykonywania pracy w czasie kadencji; 4) wykazania przez pracodawcę zainteresowanego w zawarciu umowy o pracę na czas określony „obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie” (art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt. 1-4 k.p.).

Rozważę po kolei wymienione wyżej przypadki uzasadniające zgodne z prawem odstąpienie od zasad sformułowanych w art. 25<sup>1</sup> §1-3 k.p., według których zatrudnianie na podstawie umów o pracę na czas określony winno być poddane ograniczeniom co do czasu i liczby zawieranych umów o pracę na czas określony, ustanowionym w celu zmi-

<sup>9</sup> Dz.U. 35/28, poz. 324.

<sup>10</sup> Dz.U. 35/28, po. 323.

<sup>11</sup> SN Zb. Urz. 658/34. Zob. J. Bloch, *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety, orzecznictwo, komentarz*, Warszawa 1936, s. 43, przyp. 82.

nimalizowania rozmiarów tej nietypowej i niegwarantującej stabilizacji stosunku pracy formy wykonywania pracy.

1. Umowa na zastępstwo może być zgodnie z nowelą z 25.06.2015 r. zawarta po to, aby w miejsce nieobecnego pracownika „w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy” pracodawca mógł zgodnie z prawem zatrudnić na podstawie innej umowy na czas określony innego pracownika, który czasowo zastąpi pracownika wcześniej zatrudnionego, niezdolnego do kontynuowania zatrudnienia z usprawiedliwionych przyczyn. Umowa w celu zastępstwa nieobecnego pracownika nie została wymieniona w wykazie umów o pracę sformułowanym przez ustawodawcę w art. 25 § 1 k.p. Nie jest to w gruncie rzeczy konieczne, ponieważ taka umowa jest traktowana jako umowa zawierana na czas określony w tych przypadkach, w których termin jej ustania jest znany. W większości przypadków umowy o zastępstwo są zawierane w czasie niezdolności pracownika do pracy, którego pracodawca musi zastąpić innym pracownikiem. Przedłużająca się usprawiedliwiona nieobecność pracownika zastępowanego przez innego pracownika zatrudnionego na czas określony zobowiązuje pracodawcę do zawierania umów terminowych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, a następnie po przedstawieniu przez zastępowanego pracownika kolejnego zaświadczenia o niezdolności do pracy uzasadnia odnowienie umowy na czas określony na dalszy okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika zastępowanego. Strony indywidualnego stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika niezdolnego do świadczenia pracy nie mają obowiązku odnawiania umowy zawartej „na zastępstwo”. Umowa taka ustaje na skutek upływu czasu, na który została zawarta. Umowa „na zastępstwo” nie może być zawarta na okres nieobecności zastępowanego pracownika, ponieważ miałaby ona charakter umowy zawieranej dla wykonywania określonej pracy. Taką pracą z punktu widzenia wszystkich zainteresowanych osób (zastępowanego pracownika, pracownika zastępującego nieobecnego pracownika, pracodawcy lub podmiotu, jeżeli pracodawcą nie jest osoba fizyczna, lecz jednostka organizacyjna, jest praca, której – z powodu usprawiedliwionej nieobecności – nie może wykonywać zastępowany pracownik. Znowelizowany art. 1 ust. 1 ustawy z 25.06.2015 r. art. 25 § 1 k.p. nie wymienia, w odróżnieniu od art. 25 § 1 k.p. w pierwotnym brzmieniu w katalogu umów o pracę umowy na zastępstwo. Nie wymienia również umowy na czas wykonywania określonej pracy. Zatem w świetle aktualnie obowiązujących przepisów art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. dawna umowa „na zastępstwo” jest obecnie umową o pracę, zawieraną na czas określony, do której nie ma zastosowania mechanizm prawny w art. 25<sup>1</sup> § 1-3 k.p.

Powyższa konstatacja zobowiązuje do przedstawienia skutków prawnych jej zawarcia oraz następstw prawnych nadejścia terminu, na który taka umowa została nawiązana. Bezpośrednią konsekwencją konstatacji o niemal identycznej naturze prawnej umowy „na zastępstwo” co umowy na czas określony jest stwierdzenie, że z wyjątkiem automatycznego przekształcenia umowy „na zastępstwo” w umowę na czas nieokreślony z powodu przekroczenia limitów czasowych oraz ilościowych wymienionych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. umowa „na zastępstwo” nie zostanie przekształcona w umowę na czas nieokreślony. Natomiast we wszystkich innych sytuacjach do umowy zawartej na czas określony „na

zastępstwo” mają zastosowanie wszystkie przepisy Kodeksu pracy, które znajdują zastosowanie do pozostałych umów zawartych na czas określony.

Ten kierunek wykładni przepisów Kodeksu pracy o umowach o pracę najdobitniej potwierdza art. 1 ust. 5 ustawy z 25.06.2015 r. Powołany po raz kolejny przepis ustawy nowelizującej Kodeks pracy uchyla między innymi art. 33<sup>1</sup> k.p., normę prawną, zezwalającą stronom umowy o pracę „na zastępstwo” na wypowiedzenie takiej umowy z zachowaniem 3- dniowego, liczonego w dniach roboczych, okresu wypowiedzenia. Wyłączenie mechanizmu prawnego sformułowanego w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. gwarantuje stronom umów o pracę zawieranych na czas określony w celu zastąpienia innego pracownika, wcześniej zatrudnionego przez danego pracodawcę, którego stosunek pracy został zawieszony z powodu i na okres jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pełną swobodę zawierania umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Przeto ani dopuszczalny maksymalny okres zatrudnienia – 33 miesiące na podstawie takiej umowy, ani łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych takich umów zawartych między tymi samymi stronami, jak również maksymalna, łączna liczba tych umów – 3 nie ograniczają swobody zawierania umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika – osoby nieobecnej w pracy, pozostającej w stosunku pracy, jednakże zwolnionej z obowiązku świadczenia pracy w czasie usprawiedliwionej nieobecności. Ustawodawca jest więc konsekwentny w sprawach odnoszących się do konstrukcji prawnej stosunku pracy jako więzi prawnej, której nie przerywają usprawiedliwione przyczyny nieobecności pracownika w pracy i wynikającej z niej usprawiedliwionego niewywiązywania się z ustawowego i zarazem kontraktowego (określonego w umowie o pracę) zobowiązania do wykonywania pracy uzgodnionej przez strony umowy o pracę.

Umowa o pracę na czas określony zawarta w celu zastępstwa innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy może być zawarta z myślą o zastąpieniu jakiegokolwiek pracownika. Wyjątek sformułowany w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 k.p. ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jak również pracowników, z którymi zawarto umowę o pracę na czas określony. W tym drugim przypadku jednak wyłączenia od zasady określonej w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. będą miały wyłącznie zastosowanie do łącznej liczby terminowych umów o pracę, jakie mogą być zawarte w maksymalnym, dopuszczalnym przez prawo okresie 33 miesięcy. Akademicki przykład dobrze ilustruje sformułowaną powyższą tezę. Choroba, na jaką w pierwszym miesiącu pracy zapadł pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawarta na okres 33 miesięcy, zezwała pracodawcy zgodnie z prawem zawrzeć 32-miesięczne umowy terminowe „na zastępstwo” z innym pracownikiem, jeżeli zastępowany pracownik przedstawiać będzie regularnie, w okresach miesięcznych pracodawcy, z którym łączy go umowa o pracę, 32 zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy. Natomiast koniecznym warunkiem przekroczenia dodatkowego ograniczenia swobody stron zawierania umów o pracę na czas określony – ustawowo dopuszczalnego maksymalnego limitu zatrudnienia na podstawie takiej umowy albo takich umów o pracę – jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez zastępowanego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Istotnym elementem prewencyjnym przeciwko nadużywaniu swobody zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa innego, niezdolnego do pracy, albo niemogącego jej świadczyć z usprawiedliwionych przyczyn, jest zastrzeżenie o możliwości odstępstwa od zasady uregulowanej w 25<sup>1</sup> § 1 k.p. wyłącznie w przypadku, kiedy umowa terminowa „na zastępstwo” zostaje zawarta w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. O tym, czy powyższy warunek został dopełniony, decyduje wyłącznie ustawodawca. Przepis art. 298<sup>2</sup> k.p. zawiera delegację ustawową dla ministra właściwego w sprawach pracy, obecnie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, do wydawania rozporządzeń dotyczących sposobów usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Według rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy<sup>12</sup> nieobecność pracownika w pracy usprawiedliwiają sytuacje, w jakich pracodawca jest zwnolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, ponieważ powyższy obowiązek wynika z przepisów Kodeksu pracy, przepisów wykonawczych tego aktu prawnego oraz innych przepisów prawa. Wykaz sytuacji nakazujących dopełnienie powyższego obowiązku został wymieniony w § 5-15 wymienionego rozporządzenia. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa, uniemożliwiającymi stawienie się do pracy i jej wykonywanie oraz inne przypadki niemożności jej wykonywania wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność są zaświadczenia lekarskie, decyzje organów publicznych oraz oświadczenia pracowników. Te ostatnie umożliwiają usprawiedliwienie krótkotrwałej nieobecności w pracy. Nie mają znaczenia w przypadkach omawianych w niniejszym opracowaniu. Trudno bowiem wyobrazić sobie, że pracodawca pozornie zawiera fikcyjną umowę o pracę na czas nieokreślony z osobą niezainteresowaną w wykonywaniu pracy, przedstawiającą oświadczenia usprawiedliwiające nieobecność w pracy w całym okresie nawiązanego stosunku pracy po to, aby pracodawca mógł bez ograniczeń zawierać z innymi osobami rzeczywiste, lecz niezgodne z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy umowy o pracę „na zastępstwo”.

2. Prace o charakterze dorywczym lub sezonowym to zatrudnienie, którego czas wyznacza rodzaj i/albo specyfika wykonywanej pracy. W przypadku prac dorywczych jest większa możliwość obejścia przepisów o czasowych i liczbowych limitach zatrudnienia. Ustawodawca nie formułuje prawnej definicji określenia „praca dorywcza”. Praca dorywcza to praca nie stała, zatrudnienie doraźne, z reguły wykonywane w zależności od zapotrzebowania. Różnica między terminami prawnymi: „praca sezonowa” a „praca dorywcza” wyraża się w możliwości wykonywania pracy dorywczej w jakimkolwiek dniu w ciągu roku kalendarzowego, podczas gdy wykonywanie pracy sezonowej jest uwarunkowane właściwą porą roku. Prace rolne, sianokosy, żniwa i inne są typowymi pracami sezonowymi, które w naszych warunkach klimatycznych mogą być wykonywane w czasie zbiorów określonych produktów rolnych lub ogrodniczych. Remonty dróg są pracami

<sup>12</sup> Obwieszczenie MPiPS z 16.09.2014 r., tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632.

o charakterze dorywczym i jednocześnie sezonowym. Z reguły są prowadzone bezpośrednio po zakończeniu sezonu zimowego. Celem tych prac jest doprowadzenie do stanu użyteczności uszkodzonych w czasie zimy drogowych szlaków komunikacyjnych.

3. Określenie „prace wykonywane w okresie kadencji” jest terminem prawnym, którego znaczenie nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy. Prawnik specjalizujący się w prawie pracy kojarzy to określenie z opisowym sformułowaniem użytym dla oznaczenia zatrudnienia wykonywanego przez osobę, dla której podstawę prawną stosunku pracy stanowi akt wyboru na określoną funkcję publiczną lub społeczną. Wybór jest jedną z kilku podstaw prawnych pracowniczego zatrudnienia, wymienionych w art. 2 k.p. Uzależnienie stosunku pracy od aktu wyboru może polegać na obowiązku nałożonego na osobę wybraną na określone stanowisko do nawiązania stosunku pracy, podjęcia i wykonywania zatrudnienia. Stosunek prawny nawiązany w drodze wyboru może mieć jednak wyłącznie charakter publicznoprawny. Osoby wybrane na stanowisko radnego, posła, senatora mogą, ale nie muszą nawiązywać stosunków pracy z instytucją samorządową lub państwowym organem ustawodawczym, w skład którego zostały powołane w drodze wyboru. Okres sprawowania każdej funkcji publicznej albo społecznej jest określony w czasie przez właściwe przepisy prawa, regulujące stosunki prawne między osobami powołanymi na określone stanowisko przez wybór a instytucją publiczną lub społeczną, w skład której wymienione osoby zostały wybrane. Prawną gwarancją zgodności z obowiązującym prawem i określonymi w nim ograniczeniami swobody zatrudnienia na czas określony stanowią przepisy regulujące status prawny osoby zatrudnionej na podstawie aktu wyboru w charakterze pracownika w instytucji publicznoprawnej albo społecznej.

4. Najmniej dokładnie oznaczony w sensie prawnym jest przypadek sformułowany w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. Według ustawodawcy zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony powyżej limitów czasowych i liczbowych sformułowanych w 25<sup>1</sup> § 1 k.p. i bez następstw określonych w 25<sup>1</sup> § 2 k.p. może mieć miejsce w bliżej nieokreślonej przez ustawodawcę sytuacji, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny „leżące po jego stronie”, uzasadniające – ze względu na potrzebę zaspokojenia „rzeczywistego okresowego zapotrzebowania” na zatrudnienie na podstawie umowy lub umów na czas określony – niestosowanie się do liczbowych i/lub czasowych ograniczeń sformułowanych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

Postaram się przedstawić istotę ostatniego, czwartego wyjątku od powszechnie obowiązującej zasady ograniczonej swobody stron indywidualnych stosunków pracy nawiązywania umów o pracę na czas określony. Aby zobrazować skalę trudności interpretatora art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p., zacytuję tę normę prawną, złożoną z kilku pojęć nieostrych oraz wadliwie skonstruowaną pod względem gramatycznym. „Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: (...) 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie [sic!]”<sup>13</sup> w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”. Zacytowałem art.

<sup>13</sup> W cytowanym przepisie brakuje sformułowania „takich umów”.



25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. głównie po to, aby zwrócić uwagę na nieprecyzyjne określenie przesłanek usprawiedliwiających nawiązanie częściowo „zdelegalizowanej” przez ustawodawcę umowy o pracę na czas określony. Ustawowe wyłączenie ograniczeń swobody nawiązywania takich umów o pracę, a więc wprowadzenie niejasno i ogólnikowo sformułowanego kontraktu wobec zakazu zawierania czwartej umowy w okresie 33 miesięcy lub umowy albo umów terminowych na okres dłuższy niż 33 miesiące, rozumiem jako zezwolenie dla pracodawcy będącego w wyjątkowej sytuacji, zmuszającej go do niestosowania się do powszechnie obowiązujących zakazów sformułowanych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. bez obawy automatycznej konwersji zawartej umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony. Aby przedstawione przeze mnie rozumienie znaczenia kontraktu sformułowanego przez ustawodawcę mogło zostać zaakceptowane, konieczne jest wyszczególnienie warunków sformułowanych w analizowanym przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p., od których uzależniona została decyzja właściwego okręgowego inspektora pracy o uznaniu zgodności lub niezgodności z obowiązującymi przepisami zawartej terminowej umowy o pracę. Zadanie nie jest proste z uwagi na znaczną liczbę klauzul generalnych i innych niejasnych określeń i sformułowań w treści dyspozycji analizowanej normy. Pewne jest jedno: ustawodawca obciąża pracodawcę, zawierającego umowę o pracę na czas określony z naruszeniem zasady ograniczonej swobody umów, obowiązkiem przeprowadzenia dowodu istnienia: 1) obiektywnych przyczyn, 2) „leżących” po stronie tego pracodawcy, 3) dotyczących podjęcia decyzji o zatrudnieniu pracownika lub pracowników z naruszeniem art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Wyłuszczenie takich powodów może być utrudnione, albowiem w dalszej części analizowanego przepisu czytamy, iż zostało ono (ustawodawca używa niezrozumiałego sformułowania „jeżeli ich zawarcie”) uzależnione od: 1) konkretnego przypadku („w danym przypadku”); oraz 2) „służy zaspokojeniu okresowego zapotrzebowania” pracodawcy na okresowych pracowników; i w dodatku 3) jest niezbędne dla realizacji („w tym zakresie”); 4) „w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”.

Całkowite ryzyko podjęcia decyzji o naruszeniu zasady ograniczonej swobody nawiązania umów o pracę na czas określony polegającej na zawarciu takiej umowy powyżej limitów ustanowionych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. ponosi pracodawca znajdujący się w sytuacji „przymusowej” w sensie gospodarczym. O zawarciu takiej umowy jest zobowiązany zawiadomić w terminie 5 dni roboczych właściwego terytorialnie ze względu na położenie siedziby pracodawcy albo miejsca zatrudnienia – co też nie zostało sprecyzowane przez ustawodawcę – okręgowego inspektora pracy. Powiadomienie następuje po „zawarciu umowy o pracę” opisanej w art. 25<sup>4</sup> § 4 pkt 4 k.p. W powiadomieniu również powinny zostać zamieszczone informacje o przyczynach zawarcia takiej umowy (art. 25<sup>1</sup> § 5 k.p.). W interesie pracodawcy leży więc: 1) zamieszczenie dokładnej charakterystyki, z podaniem konkretnych przykładów, sytuacji, w jakiej znalazło się prowadzone przez niego przedsiębiorstwo; 2) przedstawienie argumentów ilustrujących nagłą i nieprzewidywaną wcześniej konieczność zatrudnienia dodatkowego pracownika lub pracowników na podstawie umowy albo umów o pracę na czas określony; 3) wykazaniu, że okres, na jaki zostały zawarte umowy, dokładnie pokrywa się z wymienionym w pkt 1 niniejszego wyliczenia zapotrzebowaniem



na zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę dodatkowych pracowników; 4) precyzyjne, przekonujące decydynta, a więc dobrze uzasadnione podsumowanie na temat niezbędności zatrudnienia dodatkowych pracowników na czas określony z naruszeniem zasady ograniczonej swobody stron zawierania umów o pracę na czas określony.

Decydyntem jest właściwy terytorialnie okręgowy inspektor Państwowej Inspekcji Pracy. Art. 1 pkt 21 ustawy z 25.06.2015 r., norma prawna nowelizująca art. 281 k.p., w którym po pkt 1 dodaje się pkt 1a, stanowi, że niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony w warunkach sformułowanych przez ustawodawcę w art. 25<sup>4</sup> § 4 pkt 4 k.p., wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od jej zawarcia stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za które może być wymierzona kara grzywny. Dokładne powtórzenie w znowelizowanym art. 281 pkt 1a k.p. treści formalnego obowiązku sformułowanego w art. 25<sup>4</sup> § 4 pkt 5 k.p. usprawiedliwia próbę rozważań nad liczbą wykroczeń, jaka może być popełniona przez pracodawcę nie dopełniającego obowiązku sformułowanego w art. 281 pkt 1a k.p. Uchybienie pracodawcy bowiem może polegać na: 1) niepowiadomieniu o fakcie zawarcia umowy terminowej; 2) niedotrzymaniu wymagań formy powiadomienia; i/lub 3) ustawowego terminu powiadomienia; 4) niewskazaniu przyczyn zawarcia takiej umowy.

Zasadniczo ustawodawca nie wymaga od pracodawcy podawania podstaw nawiązania jakiegokolwiek umowy o pracę. Dwustronna czynność prawna o nawiązaniu zobowiązanego stosunku pracy na podstawie umowy o pracę nie musi zawierać *causy*. Wystarczającą przyczyną nawiązania umownego stosunku pracy jest obopólna chęć stron porozumienia nazwanego w Kodeksie pracy umową o pracę. W przypadku umowy o pracę na czas określony sytuacja jest szczególna. Zgodnie z poglądem utrwalonym w judykaturze unijnej<sup>14</sup> oraz krajowej<sup>15</sup> podanie przez pracodawcę podstaw faktycznych zawarcia umowy o pracę na czas określony umożliwia uniknięcie zarzutu obejścia prawa we wszystkich sytuacjach, w których nawiązanie terminowej umowy o pracę jest prawnie dozwolone<sup>16</sup>. W przypadku wyjątku od reguły, o któ-

<sup>14</sup> Sprawa C-38/13. Wyrok z 13.03.2014 r. wydany w sprawie Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, LEZ nr 1433647; LEX/El. 2014 z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej i M. Latos-Miowskiej, *Kodeks pracy komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*.

<sup>15</sup> Wyroki z: 27.05.2014 r., II PK 225/13, OSNP 2015, nr 11, poz. 146; 10.2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317; OSP 2009, nr 7-8, poz. 76 z glosą A Kosut; 14.06.2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145 z glosą K. Stepnickiej.

<sup>16</sup> Obejście ustawy w tym przypadku wyraża się z formalnie zgodnym z uchylonym art. 33 k.p. korzystaniem przez pracodawcę z zagwarantowanego każdej ze stron indywidualnego stosunku pracy prawa do wypowiedzenia terminowej umowy o pracę zawartej na okres dłuższy od 6 miesięcy. Istotę zagadnienia prawnego dostrzegł Sad Najwyższy, który w uzasadnieniu wyroku z 5.06.2014 r. (I PK 308/13, OSNP 2015, nr 11, poz. 149) stwierdził, że obejście prawa wyraża się w ukształtowaniu przez strony indywidualnego stosunku pracy treści czynności prawnej w taki sposób, że z formalnego punktu widzenia nie jest ona niezgodna z art. 33 k.p. Zawierając długoterminową umowę o pracę na czas określony, pracodawca stwarzał u pracownika fałszywe wyobrażenie o zapewnieniu w większym stopniu stabilizowanego stosunku pracy aniżeli więź prawna, jaką gwarantuje umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Jako przykład obejścia prawa w stosunkach pracy judykatura podaje brak jakichkolwiek racjonalnych przesłanek do zawarcia długoterminowej umowy o pracę na czas określony poza „działaniem pracodawcy do ułatwienia sobie zwolnień pracowników w związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności” (Wyrok SN z 7.09.2005 r., II PK 294/OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207).

rym traktuje art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p., wykazanie przyczyn zawarcia takiej umowy dodatkowo wynika z ogólnie określonych przez ustawodawcę wyjątków od kodeksowej zasady zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Inspektor pracy ocenia wartość i rzetelność informacji zamieszczonych w zawiadomieniu o zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony. Kieruje się własną oceną faktów przedstawionych przez pracodawcę. Powyższe stwierdzenie nie jest równoznaczne z ingerencją inspektora pracy w konstytucyjnie zagwarantowaną wszystkim przedsiębiorcom wolność gospodarowania. Inspektor pracy bowiem nie podejmuje żadnych decyzji biznesowych objętych ochroną prawną wynikającą z zasady wolności gospodarowania. Jedynie dokonuje oceny, czy w świetle ogólnie sformułowanych ustawowych ograniczeń dopuszczalności zawierania terminowych umów o pracę w konkretnym przypadku nie miał miejsca prawnie nieuzasadniony przypadek zawarcia takiej umowy. Natomiast można podnosić wątpliwości dotyczące zgodności z konstytucją ogólnie sformułowanych w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. ograniczeń zasady swobody działalności gospodarczej. Analizowana norma umożliwia organowi administracji publicznej – inspektorowi pracy dokonywanie ocen określonej działalności pracodawcy. Uznanie przez inspektora niezgodności z ogólnikowo sformułowanymi ograniczeniami swobody zawierania umów, którego wyrazem jest wymierzenie kary administracyjnej grzywny, jest równoznaczne w skutkach prawnych z konwersją zawartej umowy o pracę. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie umożliwiają pracodawcy materialno-prawnej weryfikacji decyzji administracyjnej podjętej przez inspektora pracy oraz wynikających z niej skutków cywilno-prawnych i gospodarczych.

5. Inne ustawowe wyjątki od zasady ograniczenia wolności zawierania umów o pracę na czas określony zostały sformułowane w art. 2 ustawy z 25.06.2015 r. nowelizującej niektóre inne, poza Kodeksem pracy, ustawy zezwalające na zawieranie umów o pracę na czas określony. Ustawodawca stoi na stanowisku, że uregulowane w znowelizowanym art. 25<sup>1</sup> k.p. mechanizmy prawne ograniczenia swobody stron nawiązywania umów o pracę na czas określony nie mają zastosowania do stosunków pracy regulowanych przepisami ustaw z: 1) 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych<sup>17</sup>; 2) 27.07.2001 r. o służbie zagranicznej<sup>18</sup>; 3) 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>19</sup>; 4) 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych<sup>20</sup>. We wszystkich wymienionych wyżej ustawach nowela z 25.6.2015 r. wprowadza identyczną normę prawną, zgodnie z którą do umów zawartych na czas określony, regulowanych przepisami odpowiednich ustaw, „nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> k.p.” w brzmieniu nadanym znowelizowaną ustawą z 25.06.2015 r. Ustawa z 25.06.2015 r. nowelizująca Kodeks pracy i przepisy niektórych innych ustaw wprowadza do polskiego porządku prawnego ustaloną przez judykaturę zasadę, według której art. 25<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania, gdy ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> Dz.U. z 2013 r., poz. 269 oraz z 2014 r., poz. 1199.

<sup>18</sup> Dz.U. nr 128, poz. 1403, ze zm.

<sup>19</sup> Dz.U. nr 166, poz. 1608, ze zm.

<sup>20</sup> Dz.U. z 2014 r., poz. 1202, z 2015 r., poz. 1045.

<sup>21</sup> Wyroki Sądu Najwyższego z: 29.06.2000 r., I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001, nr 24, poz. 716; 10.10.2002 r., I PKN 546/01, OSNP 2004, nr 10, poz. 169; 14.10.2004 r., I PK 693/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 158; 6.10.2005

6. Przepisy przejściowe. Ustawa z 25.06.2015 r. o nowelizacji Kodeksu pracy i niektórych innych ustaw obowiązuje – jak napisałem na wstępie niniejszego opracowania – od 22.02.2016 r. Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, zawartych pod rządem przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p., obowiązujących do dnia wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r., mają zastosowanie przepisy dotychczasowe (art.13 ustawy z 25.06.2015 r.). Do wszystkich umów o pracę zawartych na czas określony, obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy nowelizacyjnej z 25.06.2015 r., także tych, które przed 22.02.2016 r. zostały wypowiedziane, mają zastosowanie dotychczasowe przepisy (art. 14 ust. 1 ustawy z 25.06.2015 r.). Do okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony wliczane są okresy pracy wykonywanej pod rządem art. 25<sup>1</sup> k.p. po wejściu w życie ustawy nowelizacyjnej z 25.06.2015 r. Obowiązująca w dniu 22.02.2016 r. umowa o pracę na czas określony jest uważana przez ustawodawcę za pierwszą albo drugą umowę o pracę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p. przed nowelizacją dokonaną ustawą z 25.06.2015 r., jeżeli została zawarta jako pierwsza albo druga w rozumieniu poprzednio obowiązującego art. 25<sup>1</sup> k.p. (art. 14 ust. 4). Dotychczasowe przepisy stosuje się więc również do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których strony nawiązanych stosunków pracy nie przewidziały możliwości rozwiązania takich umów z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej z 25.6.2015 r. W zakresie dopuszczalności wypowiedzenia tych umów stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 14 ust. 2 ustawy z 25.06.2015 r.). Powyższa decyzja ustawodawcy oznacza, że po upływie maksymalnego, dopuszczalnego przez znowelizowany przepis art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. okresu zatrudnienia na czas określony, wszystkie umowy o pracę na czas określony, których termin automatycznego rozwiązania z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, przypada w dniu 22.02.2016 r. lub dniach następujących po dniu wejścia w życie analizowanej ustawy nowelizacyjnej z 25.06.2016 r., ustają z upływem czasu, na jaki zawarte. Analogiczny mechanizm automatycznego ustania umowy o pracę na czas określony przewiduje również art. 14 ust. 6 ustawy z 25.06.2015 r. Wymieniona norma stanowi, że art. 14 ust. 4 ustawy z 25.06.2015 r. nie stosuje się do umów zawartych na czas określony przed dniem 22.02.2016 r., jeżeli zakres obowiązywania jakiegokolwiek z takich umów przypadł – w okresie obowiązywania znowelizowanego art. 25<sup>1</sup> k.p. – po upływie maksymalnego, dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony (33 miesiące), lecz stosunek pracy nie ustał ze względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą w okresie obowiązywania znowelizowanego art. 25<sup>1</sup> k.p. W takim przypadku ustawodawca uznaje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta (art. 14 ust. 6 ustawy z 25.06.2015 r.).

Mimo że znowelizowany ustawą z 25.06.2015 r. art. 25<sup>1</sup> k.p. zezwala stronom na zawieranie w okresie 33 miesięcy trzech terminowych umów o pracę, w art. 14 ust. 5 ustawy nowelizującej z 25.06.2015 r. postanowiono, że trzecia umowa o pracę na czas określony zawarta po wejściu

w życie ustawy nowelizacyjnej, a więc w dniu 22.02.2016 r. i w dniach następnych, przypadających w okresie jednego miesiąca od zawarcia drugiej umowy na czas określony regulowanej przepisami poprzednio obowiązującego art. 25<sup>1</sup> k.p., jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jeżeli miesięczny okres przerwy pomiędzy drugą a trzecią umową rozpoczął bieg przed lub w dniu wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. (art. 14 ust. 5 ustawy z 25.06.2015 r.). Natomiast do umów na czas określony, które mogą być rozwiązane przez strony, które je zawarły z zachowaniem okresu wypowiedzenia, mają zastosowanie w dniu 22.02.2016 r. i w dniach następnych aktualnie obowiązujące, wprowadzone art. 1 pkt 6 ustawy nowelizacyjnej z 25.06.2015 r., okresy wypowiedzenia uregulowane art. 36 § 1 k.p. (art. 14 ust. 3 ustawy z 25.06.2015 r.). Powyższe sformułowanie ustawodawcy nie oznacza wykluczenia możliwości zawarcia przez strony kolejnej umowy o pracę na czas określony oraz następnych takich umów po przekroczeniu dopuszczalnych maksymalnych okresów zatrudnienia (33 miesiące) i ilości umów terminowych, które w tych okresach mogą być nawiązane między tymi samymi stronami (3). Strony wiążących je umów zawartych na czas określony, obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. (22.02.2016 r.), zawartych na podstawie przepisów ustanawiających wyjątek w ustanowionej przez poprzednio obowiązujący art. 25<sup>1</sup> k.p. zasadzie ograniczonej swobody zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, zostały zobowiązane do uzupełnienia w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. tych umów o informacje wymienione w znowelizowanym ustawą z 25.06.2015 r. (art. 1 pkt 2) przepisie art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. W powołanej normie zobowiązano pracodawcę, zawierającego przed dniem 22.02.2016 r. umowę o pracę na czas określony, w odniesieniu do celów wymienionych w obowiązującym obecnie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3 k.p. lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p.), do zamieszczenia informacji o obiektywnych przyczynach zawarcia takiej umowy. Ustawodawca nowelizujący przepis wymaga, w dodatku nie określając adresata wprowadzonego zobowiązania, aby informować Państwową Inspekcję Pracy o powodach zawarcia każdej z czterech dodatkowych, wykraczających poza dozwolone ramy prawne ograniczenia swobody umów, umów o pracę na czas określony, podczas gdy według obowiązujących przed dniem 22.02.2015 r. nie ustanowiono takiego lub podobnego obowiązku. Porównując treść art. 25<sup>1</sup> k.p. przed i po nowelizacji, z łatwością można dostrzec, że w poprzedniej wersji katalog wyjątków od zasady ograniczonej swobody zawierania umów obejmował dwie przyczyny, podczas gdy w obowiązującej wersji wykaz wyłączeń rozbudowano do czterech. Nie oznacza to jednak, że nie można było poprzednio zgodnie z prawem zawierać umów o pracę w celu wykonywania pracy przez okres kadencji (art. 25<sup>1</sup> § pkt 3 k.p. znowelizowanego ustawą z 25.06.2015 r.) albo z „obiektywnych, leżących po stronie pracodawcy przyczyn”, po to aby „zaspokoić rzeczywiste okresowe zapotrzebowanie” pracodawcy, które „jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy” (art. 25<sup>1</sup> § pkt 4 k.p. znowelizowanego ustawą z 25.06.2015 r.). Każdy z obowiązujących aktualnie wyjątków od zasady ograniczenia wolności umów mógł stanowić podstawę zawierania w poprzednio obowiązującym stanie prawnym umów o pracę na czas określony. Koniecznym warunkiem ważności poprzednio zawartej umowy był wymóg, aby te same strony nie zawarły przed upływem terminu miesięcznego trzeciej umowy terminowej.

Umowa o pracę na czas określony nie była, i nie jest nadal, umową kauzalną. Bezpodstawne zatem są wszelkie usiłowania ustawodawcy nakładania na strony takich umów zawieranych w przeszłości, przed dniem 22.02.2015 r., wyjaśnień dotyczących celów, dla których powyższe umowy zostały zawarte.

Interesujący przypadek dotyczy kolejnego, sformułowanego w art. 15 ust. 2 ustawy z 25.06.2015 r. zobowiązania, tym razem adresowanego bezpośrednio do pracodawcy. W razie zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony przed wejściem w życie ustawy z 25.06.2015 r. nowelizującej art. 25<sup>1</sup> k.p., w przypadku sformułowanym w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p., a więc normie prawnej obowiązującej od 22.02.2016 r., pracodawca będący stroną takiej umowy został zobowiązany do zawiadomienia w formie pisemnej lub elektronicznej właściwego okręgowego inspektora pracy „o takiej umowie”, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia. Brak dokładnego określenia treści obowiązku nałożonego art. 15 ust. 2 ustawy z 25.06.2015 r. sprawia, że dopełnia obowiązku sformułowanego w tym przepisie pracodawca, który powiadomi Państwową Inspekcję Pracy, że jest stroną umowy o pracę na czas określony lub zawiadomi o dacie zawarcia takiej umowy i terminie jej obowiązywania oraz o jej warunkach. W zawiadomieniu o istnieniu i obowiązywaniu w dniu wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. umowy o pracę na czas określony pracodawca nie musi podawać przyczyn jej zawarcia. Obowiązek ten został odrębnie sformułowany w końcowej części art. 15 ust. 2 ustawy z 25.06.2015 r. Pięciodniowy termin, obejmujący wyłącznie dni robocze, w jakim pracodawca powinien powiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o powyższej umowie, rozpoczyna bieg od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informację o przyczynach zawarcia takiej umowy. Zważywszy, że dodany art. 1 pkt 2 ustawy z 25.06.2015 r. przepis art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. nie nakłada na strony stosunku pracy żadnego obowiązku przedstawiania komukolwiek, poza zainteresowanym pracownikiem, który występuje w charakterze strony umowy o pracę, odpisu zawartej umowy, należy skonstatować, że bieg 5-dniowego terminu określonego w art. 15 ust.2 *in fine* ustawy z 25.06.2015 r. nie został przez ustawodawcę określony. W art. 29 § 2 k.p. postanowiono, że umowa o pracę jest zawierana w formie pisemnej. Powyższe wymaganie dotrzymania pisemnej formy każdej umowy o pracę nie jest zaopatrzone jakimkolwiek warunkiem. Swoboda zawierania umów o pracę w polskim prawie pracy oznacza również wolność stron nawiązanego stosunku pracy wyboru udokumentowania nawiązanej zobowiązaniowej więzi prawnej. W razie zawarcia umowy w formie ustnej albo innej aniżeli forma pisemna, ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzenia na piśmie ustaleń dotyczących: stron zawartej umowy, jej rodzaju oraz jej warunków. Pracodawca jest zobowiązany dopełnić powyższy obowiązek najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Należy zwrócić uwagę, iż powyższy obowiązek, wymieniony w art. 29 § 2 k.p., ma zastosowanie wyłącznie do przypadku odnoszącego się do okresu między zawarciem przez strony umowy o pracę a rozpoczęciem świadczenia pracy przez pracownika. Inna jest natomiast sytuacja regulowana art. 15 ust. 2 ustawy z 25.06.2015 r. W dyspozycji tej normy sformułowano dodatkowy obowiązek pracodawcy, który nie odnosi się do przypadku nawiązania, lecz jeszcze nierozpoczęcia wykonywania pracy przez zatrudnionego pracownika. Sytuacja, o której traktuje art. 15 ust. 2 ustawy z 25.06.2015 r., jest diametralnie różna. Pracownik został zatrud-



niony na podstawie umowy o pracę na czas określony i wykonuje tę pracę. Terminowa umowa o pracę nie musi zawierać – według polskiego prawa pracy – podstawy faktycznej (*causy*) pozwalającej na ustalenie odpowiednim instytucjom publicznym (Państwowej Inspekcji Pracy) legalności zawarcia takiej umowy. Gdyby w znowelizowanym art. 29 k.p., w dodanym art. 1 pkt 2 ustawy z 25.6.2015 r. § 1<sup>1</sup> nowej normy prawnej została zamieszczona klauzula sformułowana w art. 15 ust. 2 *in fine* ustawy z 25.06.2015 r., nie byłoby żadnej wątpliwości, iż bieg 5-dniowego terminu, określonego w dniach roboczych, odnosi się do dnia uzupełnienia pisemnej umowy o pracę lub – w razie niedotrzymania przez strony formy pisemnej *ad probationem* – dotyczy dnia potwierdzenia jej warunków przez pracodawcę. *De lege lata* brak dokładnego oznaczenia terminu dla dopełnienia przez pracodawcę nowego o obowiązku, odnoszącego się do umowy o pracę na czas określony zawartej pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów w mniejszym stopniu komplikuje sytuację stron indywidualnego stosunku pracy nawiązanego na podstawie zawartej wcześniej umowy o pracę na czas określony.

Rozważmy, jakie konsekwencje prawne wywołać może zakwestionowanie przez Państwową Inspekcję Pracy ogólnikowo sformułowanych w znowelizowanym przepisie art. 25 § 4 pkt 4 k.p. podstaw zawartej w przeszłości umowy o pracę na czas określony. Zasadniczo rzecz ujmując, *lex retro non agit*. Powyższa, fundamentalna zasada prawa rzymskiego ma pełne zastosowanie w stosunkach prawnych regulowanych przepisami prawa pracy. Zawarcie przez strony długoterminowej umowy na czas określony, a przepisy art. 25<sup>1</sup> k.p. w poprzedniej i aktualnej wersji miały przeciwdziałać nadużywaniu przez pracodawców umów terminowych. Zakwestionowanie po pewnym okresie jej przestrzegania przez okręgowego inspektora pracy stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa obrotu prawnego w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy. Wprowadzenie *ex post* mechanizmu prawnego umożliwiającego instytucji publicznej skuteczne podważenie zgodności z prawem nawiązaných i trwających stosunków pracy nie służy umacnianiu obrotu prawnego w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Nie może więc być uznane za zgodne z prawem, tym bardziej że koliduje z zasadą niedziałania prawa wstecz. O niezgodnym z prawem działaniu przepisów prawa wstecz świadczy sformułowana w art. 16 ustawy z 25.06.2015 r. zasada, zgodnie z którą przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, nie należy uwzględniać okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie powyższej ustawy. Natomiast zgodny z zasadą *lex retro non agit* jest przepis art. 17 ustawy z 25.06.2015 r. nakazujący rozstrzygnięcie sporów o rozwiązanie albo wygaśnięcie umowy o pracę przepisów prawa pracy obowiązujących w czasie dokonywania kwestionowanych czynności prawnych, jeżeli umowy o pracę zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy.

### C. Częściowe zrównanie umów o pracę zawartych na czas określony i nieokreślony

Pozostałe regulacje prawne, zamieszczone w ustawie z 25.06.2015 r., świadczą o zamiarze ustawodawcy zrównania umów o pracę na czas określony z umowami zawartymi na czas nieokreślony. Nowelizacja Kodeksu pracy obowiązująca od 22.02.2016 r. dowodzi, że w sprawach



dotyczących: 1) okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.); 2) uprawnień pracodawców skrócenia maksymalnych, trzymiesięcznych okresów wypowiedzenia do jednego miesiąca z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników (art. 36 § 1 k.p.); 3) uprawnień pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w okresie wypowiedzenia (art. 36<sup>2</sup> k.p.); 4) uchyleniu przepisu art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p., normy prawnej zezwalającej na wypowiedzenie umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy; 5) ujednoczenia okresu odszkodowania w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), wysokości odszkodowania za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p., art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p., art. 63<sup>2</sup> § 2 k.p.) oraz fakultatywnego uprawnienia do odszkodowania w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 59 k.p.) takie zrównanie nastąpiło. Ujednoczenie długości okresu wypowiedzenia, uzależnienie tego okresu od zakładowego stażu pracy oraz uzależnienie wysokości odszkodowania od wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony stanowi – moim zdaniem – najbardziej charakterystyczną cechą nowelizacji Kodeksu pracy dokonaną przepisami ustawy z 25.06.2015 r.<sup>22</sup>

Pozostałe regulacje prawne, zamieszczone w ustawie z 25.06.2015 r., świadczą o zamiarze ustawodawcy zrównania umów o pracę na czas określony z umowami zawartymi na czas nieokreślony. Nowelizacja Kodeksu pracy obowiązująca od 22.02.2016 r. dowodzi, że w sprawach dotyczących: 1) okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.); 2) uprawnień pracodawców skrócenia maksymalnych, trzymiesięcznych okresów wypowiedzenia do jednego miesiąca z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników (art. 36 § 1 k.p.); 3) uprawnień pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w okresie wypowiedzenia (art. 36<sup>2</sup> k.p.); 4) uchyleniu przepisu art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p., normy prawnej zezwalającej na wypowiedzenie umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy; 5) ujednoczenia okresu odszkodowania w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), wysokości odszkodowania za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p., art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p., art. 63<sup>2</sup> § 2 k.p.) oraz fakultatywnego uprawnienia do odszkodowania w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 59 k.p.) takie zrównanie nastąpiło. Ujednoczenie długości okresu wypowiedzenia, uzależnienie tego okresu od zakładowego stażu pracy oraz uzależnienie wysokości odszkodowania od

<sup>22</sup> Nie podzielam zapatrywań J. Steliny (*Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, PiP 2015, z.11, s. 41 i nast.), który uważa, że ustawa z 25.06.2015 r. upodabnia umowę o pracę na czas określony do umowy na okres próbny. W moim przekonaniu obydwie wymienione umowy o pracę należą do tego samego rodzaju terminowych umów o pracę. Natomiast zasadniczo odrębną od jakiegokolwiek terminowej umowy o pracę jest umowa zawarta na czas nieokreślony. Dlatego jednolite ustalenie okresów wypowiedzenia w dwóch odrębnych rodzajach umów: na czas określony i nieokreślony oraz przyznanie identycznego waloru okresom wypowiedzenia dwóm odrębnym rodzajom umów jest daleko bardziej ważniejszą cechą dokonanej nowelizacji aniżeli likwidacja symbolicznej bezwzględnej stabilizacji zatrudnienia nawiązanego przez zawarcie krótkotrwałej umowy o pracę na czas określony.

wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony stanowi – moim zdaniem – najbardziej charakterystyczną cechą nowelizacji Kodeksu pracy dokonaną przepisami ustawy z 25.06.2015 r.

## PODSUMOWANIE

W przedstawionych w niniejszym opracowaniu zmianach dokonanych w zobowiązaniowych stosunkach pracy nawiązanych na podstawie umów o pracę zaakcentowana została tendencja do konwergencji dwóch przeciwstawnych tendencji: stabilizacji i elastyczności zatrudnienia w oparciu o umowy terminowe. W noweli traktującej o terminowych umowach o pracę osiągnięto następujące efekty:

- automatyczne przekształcenie umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony zobowiązuje pracodawcę, zamierzającego zakończyć stosunek pracy – zawarty na podstawie zmienionej umowy o pracę – do jej wypowiedzenia. Automatyczna zmiana rodzaju umowy z nawiązanej na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony zobowiązuje pracodawcę do wydania pracownikowi świadectwa pracy, w którym odnotowana zostanie zmiana podstawy zatrudnienia oraz data konwersji prawnej umów, dokonana z woli ustawodawcy;

- według przedstawionej wykładni znowelizowanych przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p. funkcjonowanie prawnego mechanizmu konwersji umowy na czas określony po przekroczeniu progów ustanowionych przez ustawodawcę (33 miesiące, 3 umowy na czas określony) przestaje działać po rozwiązaniu przez pracodawcę automatycznie przekształconej umowy. Zawarcie w następnym dniu po rozwiązaniu skonwertowanego stosunku pracy umowy o pracę na czas określony otwiera kolejny cykl zatrudnienia na podstawie umowy lub umów terminowych;

- ustawodawca ostatecznie zrezygnował z poprzedniej, szczątkowej koncepcji prawnej, według której zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony gwarantowało pracownikowi większą stabilizację od tej, jaką zapewniały przepisy o względnej ochronie trwałości stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony;

- w znowelizowanym art. 25<sup>1</sup> k.p. rozszerzono katalog wyłączeń spod mechanizmu prawnego automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony, uregulowanego w art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p.;

- ustawowe wyłączenie ograniczeń swobody nawiązywania umów o pracę na czas określony winno być interpretowane jako zezwolenie dla pracodawcy znajdującego się w wyjątkowej sytuacji, zmuszającej go do niestosowania się do powszechnie obowiązujących zakazów sformułowanych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., bez ryzyka automatycznej konwersji zawartej umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony. Stanowczość powyższej konstatacji ulega znacznemu obniżeniu z uwagi na nieskonkretyzowane kompetencje inspekcji pracy oraz ich prawne następstwa w sferze stosunków pracy;

- umowa o pracę na czas określony nie była, i nie jest nadal, umową kauzalną. Bezpodstawne zatem są wszelkie usiłowania ustawodawcy nakładania na strony takich umów zawieranych w przeszłości, przed dniem 22.02.2015 r., wyjaśnień dotyczących celów, dla któ-

rych powyższe umowy zostały zawarte. Pracodawca będący stroną takiej umowy został zobowiązany do zawiadomienia w formie pisemnej lub elektronicznej właściwego okręgowego inspektora pracy „o takiej umowie”, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia. Wprowadzenie *ex post* mechanizmu prawnego umożliwiającego instytucji publicznej skuteczne podważenie zgodności z prawem nawiązanych i trwających stosunków pracy nie służy umacnianiu obrotu prawnego w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Nie może więc być uznane za zgodne z prawem, tym bardziej że koliduje z zasadą niedziałania prawa wstecz;

– pozostałe regulacje prawne, zamieszczone w ustawie z 25.06.2015 r., świadczą o zamiarze ustawodawcy zrównania umów o pracę na czas określony z umowami zawartymi na czas nieokreślony. Ujednoczenie długości okresu wypowiedzenia, uzależnienie tego okresu od zakładowego stażu pracy oraz uzależnienie wysokości odszkodowania od wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony stanowi – moim zdaniem – najbardziej charakterystyczną cechą nowelizacji Kodeksu pracy.

## Bibliografia

- Mitrus L., *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, MoPr 2015, nr 6.  
Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, PiP 2015, z. 11.  
Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

**Streszczenie:** Autor analizuje ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 25.06.2015 r. Wspólną cechą nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w 2015 r. jest zamiar ustawodawcy zagwarantowania równego traktowania pracowników. W przedstawionych w niniejszym opracowaniu zmianach dokonanych w dziale drugim Kodeksu pracy – „stosunek pracy”: umowa o pracę zaakcentowana została tendencja do konwergencji dwóch przeciwstawnych tendencji: stabilizacji i elastyczności zatrudnienia.

**Słowa kluczowe:** Kodeks pracy, umowy terminowe, umowa na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony

## AMENDMENTS OF CONTRACTUAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

**Summary:** The Author describes an amendments introduced in 2015 into the Polish Labour Code in matters of employment contracts for a definite period of time and legal restrictions imposed by the State in 2015 on the freedom of parties (employers and employees/workers) to conclude such labour contracts. He argues that the most current amendment bears an outline between definite and indefinite contracts of employment.

**Keywords:** Labour Code, employment contracts: on probation, concluded for definite period of time