

Anna Pysiak

Kilka refleksji na temat znowelizowanego art. 25 k.p.

Roczniki Administracji i Prawa 16/2, 389-408

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: **20.07.2016**

Data recenzji/Accepted: **25.10.2016**

Data publikacji/Published: **20.12.2016**

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)

Anna Pysiak¹

KILKA REFLEKSJI NA TEMAT ZNOWELIZOWANEGO ART. 25¹ K.P.

WSTĘP

Nie będzie wielką przesadą stwierdzenie, że uchwalona po przeszło 40 latach od wejścia w życie Kodeksu pracy² ustawa nowelizacyjna z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw³, zrewolucjonizowała dotychczasową regulację normatywną rządzącą terminowymi umowami o pracę, w tym także umowami na czas określony⁴. W przypadku tak ważnej zmiany przed prawnikami

¹ mgr; Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie.

² Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy – tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, ze zm.; dalej: Kodeks pracy lub k.p.

³ Dz.U. z 2015, poz. 1220; dalej: nowela z 25.06.2015 r. lub ustawa nowelizacyjna z 25.06.2015 r.

⁴ Pojęcia „umowa terminowa” i „umowa na czas określony” nie są synonimami (tak słusznie K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 62; a także

pojawia się zadanie⁵ dokonania egzegezy i wykładni aktualnie obowiązującego prawa, co wiąże się z rozlicznymi obowiązkami eksplikacyjno-komentatorskimi, segregującymi i porównawczymi, stanowiącymi łącznie szerokie pole dla prawniczej twórczości naukowo-badawczej.

Mając na uwadze powyższe, celem niniejszego opracowania jest dołożenie kolejnej cegiełki w dyskusji, która od czasu opublikowania ww. noweli do Kodeksu pracy dość wartko toczy się w literaturze przedmiotu na temat momentów krytycznych, z jakimi trzeba będzie się zmierzyć w procesie wykładni i stosowania art. 25¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym⁶ od 22.02.2016 r. W ramach przeprowadzonych badań zostaną przedstawione wybrane wątki z zakresu analizy normatywnej oraz niektóre uwagi dotyczące oceny wprowadzonych zmian na tle prawa europejskiego regulującego pracę na czas określony. Ambicją autorki jest również próba zidentyfikowania kilku z najbardziej pożądanых rozwiązań prawnych, które wydają się warte rozważenia *de lege ferenda*.

Wstępnie należy poczynić zastrzeżenie, że ze względu na ograniczone ramy niniejszego artykułu celowo pominięto zagadnienia o charakterze intertemporalnym, gdyż wymagałyby one dodatkowej, bardzo szerokiej analizy prawnej, ta zaś niewątpliwie zasługuje na odrębne opracowanie. Przedstawione uwagi odnosić się będą zatem wyłącznie do art. 25¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym po wejściu w życie noweli z 25.06.2015 r.

STAN PRAWNY OBOWIĄZUJĄCY OD 22 LUTEGO 2016 R.

Przed przystąpieniem do właściwej analizy warto przypomnieć, że przy wprowadzeniu zmian w przepisach dotyczących zatrudniania na podstawie terminowych umów o pracę⁷, a w szczególności umów na czas określony, główną rolę odegrał wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 13.03.2014 r. w sprawie *Nierodzik*⁸, w której Trybunał uznał, iż polskie unormowania w zakresie długości okresów wypowiedzenia są sprzeczne z klauzulą 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18.03.1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony⁹. Ponadto Komisja Europejska wszczęła w stosunku do Polski postępowanie w sprawie niezgodności przepisów kodeksowych z wymogami dyrektywy 99/70/WE, w efekcie którego wystosowane zostało wezwanie do usunięcia uchybienia

M. Łyszowski, *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 5, s. 23-26).

⁵ Zob. J.S. Langrod, *Instytucje prawa administracyjnego. Zarys części ogólnej*, Kraków 1948, s. 147.

⁶ Zob. art. 18 ustawy nowelizacyjnej z 26.06.2015 r.

⁷ M. Frączak, A. Konarska, *Terminowe umowy o pracę – po nowelizacji Kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. XV i n.

⁸ Wyrok TSUE z 13.03.2014 r. w sprawie *Nierodzik vs. Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy*, C -38/13, Legalis nr 787258.

⁹ Dz.Urz. UE L Nr 175, s. 43.

Nr 2013/4161¹⁰. Również Rada UE wydała Polsce zalecenie na lata 2014–2015 (*country specific recommendations* – CSR) utrzymujące działanie, o którym mowa w Zaleceniu Rady UE na lata 2013–2014, zgodnie z którym konieczne jest zwalczanie segmentacji rynku pracy m.in. przez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia¹¹. Oprócz tego wpływ na wprowadzenie badanej nowelizacji miała także treść postanowień Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18.10.1961 r.¹² i Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Strasburgu dnia 3.05.1996 r.¹³, z których wynika prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia¹⁴ w razie zwolnienia z pracy¹⁵.

Na skutek przedmiotowej nowelizacji, poczynając od 22.02.2016 r., zgodnie z treścią przepisu § 1 art. 25¹ k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Z kolei w § 2 art. 25¹ k.p. ustawodawca przewidział, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

Ponadto w przepisie § 3 tego artykułu postanowiono, że jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, 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.

W § 4 art. 25¹ k.p. postanowiono zaś, że przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

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

¹⁰ M. Frączak, A. Konarska, *Terminowe umowy...*, s. XVIII.

¹¹ Ibidem.

¹² Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67.

¹³ Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67, ze zm.

¹⁴ Zob. art. 4 pkt 4 Europejskiej karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18.10.1961 r., a także art. 4 pkt 4 Zrewidowanej Europejskiej karty społecznej sporządzonej w Strasburgu dnia 3.05.1996 r.

¹⁵ M. Frączak, A. Konarska, *Terminowe umowy...*, s. XVIII.

Zgodnie z dyspozycją nowego § 5 art. 25¹ k.p. pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Prawidłowe stosowanie zacytowanych wyżej przepisów niewątpliwie będzie wymagało w pierwszej kolejności ustalenia właściwego znaczenia treści poszczególnych paragrafów art. 25¹ k.p. i odkodowania zawartych w nich norm prawnych¹⁶, choć oczywiście wykładnia¹⁷ jest odrębnym tworem od stosowania prawa uznawanego za działanie praktyczne o charakterze władczym i nie może być z nim utożsamiana¹⁸. Dodać należy, że chociaż wykładnia każdego przepisu jest pierwszym etapem stosowania prawa¹⁹, to jednak nie ma żadnych przeszkód, by problemy interpretacyjne związane z ustaleniem znaczenia treści zacytowanych wyżej paragrafów całkowicie wyizolować z procesu stosowania prawa²⁰, czyniąc przedmiotem badania wyłącznie na płaszczyźnie doktrynalnej.

Gwoli ścisłości wypada wyjaśnić, że oczywiście rację mają ci teoretycy prawa, którzy uważają, że badanie wypowiedzi normatywnej nie może pomijać wypowiedzi orzecznictwa, czyli tzw. „prawa sędziowskiego”, które również wpływa na ustalenie znaczenia interpretowanego tekstu prawnego²¹. Niewątpliwie orzecznictwo w przyszłości aktywnie przyczyni się do wykształcenia linii interpretacyjnej art. 25¹ k.p. w jego aktualnym brzmieniu, lecz obecnie wobec braku takowego w momencie pisania niniejszego opracowania, nie może być ono jeszcze przedmiotem prowadzonej analizy, choć odwołanie się do istniejących na gruncie dotychczas obowiązującego prawa wypowiedzi ju-

¹⁶ Na temat rozróżnienie pojęć „przepisu” i „normy prawnej” zob. Z. Ziemiński, *Przepis prawny a norma prawna*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1960, nr 1, s. 45-52; a także S. Czepita, S. Wronkowska, M. Zieliński, *Założenia szkoły poznańsko-szczecińskiej w teorii prawa*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 2, s. 9.

¹⁷ Na temat różnic pomiędzy węższym pojęciem „wykładni” i szerszym znaczeniowo terminem „interpretacji” zob. np. P. Wszółek, *O metodach badawczych stosowanych w nauce prawa administracyjnego dla poznania prawa jako wypowiedzi normatywnej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2011, nr 7-8, s. 9-44. Pomimo braku tożsamości obu terminów na potrzeby niniejszego opracowania zostaną one użyte w charakterze synonimów.

¹⁸ Tak A. Wypych-Żywicka, *Rozdział 8 Metodologia wykładni przepisów prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 467.

¹⁹ W ramach decyzyjnego modelu stosowania prawa J. Wróblewski wyróżnił następujące etapy: 1) wykładnię, 2) ustalanie istnienia bądź nieistnienia danego faktu i ustalanie znaczenia określonych faktów, 3) subsumpcję, 4) ustalanie konsekwencji prawnych (J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1972, s. 50-52; idem, *Stosowanie prawa*, „Państwo i Prawo” 1969, nr 3, s. 379-383; idem, *Zasady tworzenia prawa*, Warszawa 1983, s. 22).

²⁰ Tak A. Wypych-Żywicka, *Rozdział 8 Metodologia ...*, s. 467.

²¹ A. Drozd, *Przemiany pojęcia – „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa, 26-28 maja 2011 r., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 67-70; zob. też przywołaną tam literaturę: B. Rüthers, *Das Ungerechte an der Gerechtigkeit*, Tübingen 2009, s. 114; P. Lerche, *Koalitionsfreiheit und Richterrecht*, „Neue Juristische Wochenschrift” nr 40/1987, s. 2465 i n.; A. Supiot, *Źródła prawotwórczej roli sędziego we francuskim prawie pracy*, [w:] *Studia z prawa pracy. Dla uczczenia 50-lecia działalności naukowej Profesora Doktora Wacława Szuberta*, Warszawa – Łódź 1988, s. 326-327.

dyktury, obok wypowiedzi przedstawicieli doktryny, z pewnością okaże się niezwykle pomocne w badaniach nad aktualną treścią tego artykułu.

WYBRANE ASPEKTY ANALIZY PRAWNEJ ART. 25¹ K.P. W JEGO AKTUALNYM BRZMIENIU

Zakres przedmiotowy regulacji normatywnej art. 25¹ k.p., w brzmieniu nadanym nowelą z 25.06.2015 r., nadal obejmuje wyłącznie umowy o pracę na czas określony. Przypomnieć zatem wypada, że na gruncie polskiego prawa pracy cechą charakterystyczną, która tę umowę odróżnia od innych umów terminowych, jest to, że czas jej obowiązywania lub termin końcowy jest oznaczony przez wskazanie²² konkretnego okresu (np. rok) lub terminu początkowego i końcowego (od... do...), bądź też innego zdarzenia przyszłego i pewnego (np. upływ kadencji), co jest dokładnie znane stronom w chwili zawierania tej umowy²³. Zastrzeżenie w umowie o pracę na czas określony terminu zakończenia stosunku pracy jest warunkiem istotnym, a w przypadku jego braku przyjmuje się, że dochodzi do zawarcia umowy bezterminowej²⁴.

Po drugie, wskazać należy, że po wejściu w życie nowelizacji z 25.06.2015 r. nadal warunkiem koniecznym do wystąpienia skutku prawnego w postaci przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony jest to, by zachodziła tożsamość stron stosunku pracy²⁵, co oznacza, że zliczane będą np. umowy na czas określony, jeśli zmianie ulegnie jedynie nazwa pracodawcy lub forma prawna działania, ale nie będzie to możliwe w przypadku, gdy miał miejsce transfer zakładu pracy lub jego części w trybie art. 23¹ k.p. albo określonym w przepisach szczególnych²⁶, jak i w przypadku umów na czas określony zawieranych przez pracownika z różnymi podmiotami (pracodawcami) w ramach tej samej grupy kapitałowej, czy też w różnych jednostkach organizacyjnych mających status odrębnych pracodawców wewnętrznych (np. w oddziałach będących samodzielnymi pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p.)²⁷.

Co prawda w jednym z najnowszych komentarzy do znowelizowanego ustawą z 25.06.2015 r. art. 25¹ k.p. pojawił się także pogląd przeciwny, ale moim zdaniem nie wydaje się być on do końca przekonujący, choć trudno odmówić mu w warstwie argumentacyjnej pewnej spójności aksjologicznej²⁸. Mianowicie zdaniem K. Jaśkowskiego²⁹

²² Zob. wyrok SN z 30.08.1990 r., IV CR 236/90, OSNCP 1991/10–12/125.

²³ Tak K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 63–69.

²⁴ Tak M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2012, s. 212.

²⁵ Por. M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 209.

²⁶ Tak K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 35; a także K.W. Baran, [w:] *Kodeks...*, s. 31–37, a nadto M. Tomaszewska [w:] *Kodeks...*, s. 179–186.

²⁷ A. Sokołowska, *Praktyczne problemy związane z zawieraniem umów terminowych*, VII Edycja *Konwent Prawa Pracy*, <http://www.konferencja.abc.com.pl/konwentprawapracy/files/13.pdf> [dostęp: 3.03.2016].

²⁸ Por. A. Sobczak, *Umowa na okres próbny od 2016 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1, s. 26.

²⁹ K. Jaśkowski, [w:] *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.)*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, komentarz do art. 25 [1] k.p., Lex/el. 2015, nr 10244.

zwrot „między tymi samymi stronami stosunku pracy” nie jest przeszkodą dla wykładni uznającej tożsamość pracodawcy w razie jego zmiany wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ §1 k.p. albo równoznacznego przepisu szczególnego. Przywołany Autor argumentuje, że w tych przypadkach treść stosunku pracy u nowego pracodawcy jest przecież taka sama jak u jego poprzednika prawnego, wywodząc z tego, że jeżeli u poprzedniego pracodawcy pracownik był zatrudniony na podstawie limitowanej umowy na czas określony, to elementem treści tego stosunku pracy stało się jego prawo do korzystania w przyszłości z ochrony przewidzianej w § 1 z uwzględnieniem tego okresu pracy (ekspektatywa). Konkludując, K. Jaśkowski stwierdza, że otwarcie po tym przejściu na nowo przedmiotowych limitów oznaczałoby pogorszenie sytuacji pracownika spowodowane wyłącznie zmianą pracodawcy, wywołując nie tylko skutek sprzeczny z celem art. 23¹ § 1 k.p., ale też naruszając ochronną funkcję art. 25¹ § 1 k.p.

Moim zdaniem należy jednak zgodzić się z A. Sobczykiem, który odnosząc się do tego samego zagadnienia – w związku z prowadzonymi przez tego Autora badaniami nad nowelą do Kodeksu pracy z 25.06.2016 r. na gruncie umowy na okres próbny – w sposób przekonujący argumentuje, że zakazy dotyczące zawierania umów nie są elementem stosunku pracy³⁰ i jednocześnie trafnie podkreśla, że tam, gdzie ustawodawca chciał ukształtować sytuację pracownika transferowanego w stosunku do nowego pracodawcy³¹, tam uczynił to wprost³². Przede wszystkim jednak zgadzam się z A. Sobczykiem, że zakaz wywodzenia ograniczeń wolności bez jednoznacznej ingerencji ustawodawcy uniemożliwia w przypadku milczenia ustawy uzupełnienie jej brakującej treści o zakazy wyprowadzone jedynie na drodze analogii³³, choćby miało to silne podstawy aksjologiczne. Reasumując, uważam, że aktualnie pozostaje jedynie postulowanie, by zastrzeżenia sformułowane przez K. Jaśkowskiego, jako słuszne, zostały poddane rozważeniu *de lege ferenda*.

Po trzecie, w aktualnym stanie prawnym wciąż warunkiem koniecznym pozostaje to, że umowy na czas określony muszą być rozwiązane³⁴, co oznacza, że nie mogą one wygasnąć³⁵. Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, rozumiane zgodnie z art.

³⁰ A. Sobczyk, *Umowa na okres...*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1, s. 26.

³¹ Przywołany Autor zastrzegł, że odmienny pogląd byłby uprawniony jedynie w przypadku sukcesji generalnej, zaznaczając jednocześnie, że w literaturze rozpowszechnione jest stanowisko, zgodnie z którym transfer pracownika, nawet jeśli nie towarzyszy mu sukcesja generalna, ma ten skutek, że strony umowy związane są wszelkimi ograniczeniami prawnymi, jakie obowiązywały przed transferem (A. Sobczyk, *Umowa na okres...*, s. 26).

³² Zob. przywołane tam art. 36§1¹ k.p., art. 8 ust. 2 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 192, ze zm).

³³ A. Sobczyk, *Umowa na okres...*, s. 26.

³⁴ M. Gersdorf, [w:] *Kodeks ...*, s. 211.

³⁵ Wygaśnięcia umowy o pracę dotyczy regulacja zawarta w Kodeksie pracy w art. 63 -67 k.p. Na temat problemów w zakresie rozróżnienia wygaśnięcia i rozwiązania umowy o pracę zob. np. M. Gersdorf, [w:] *Kodeks ...*, s. 431-441; K.W. Baran, [w:] *Kodeks ...*, s. 434-441; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 143-147; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 179-182; A. Kisielewicz, *Prawo pracy i prawo urzędnicze*, Rzeszów – Przemysł 2013, s. 117-119; A. Rycak, [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 252-253; A.M.

30 k.p., może nastąpić nie tylko z upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, ale też na mocy porozumienia stron lub wynikać z oświadczenia woli jednej strony³⁶.

Po czwarte, utrzymana została w dotychczasowej postaci regulacja ograniczająca możliwość wydłużenia w drodze aneksu trwającej pomiędzy stronami umowy na czas określony. Dodać należy, że niedopuszczalna jest zmiana terminu rozwiązania umowy okresowej w drodze jednostronnego wypowiedzenia warunków pracy³⁷.

Po piąte, wskazać należy, że nowe brzmienie art. 25¹ k.p. w istotny sposób zmodyfikowało zawartą w nim normę prawną o charakterze bezwzględnie obowiązującym, poprzez nie tylko zmianę warunków prowadzących do fikcji prawnej przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony³⁸, ale także poprzez jednoznaczne wskazanie momentu, od którego skutek ten nastąpi w przypadku spełnienia się określonych badanych przepisem warunków. Z aktualnego brzmienia § 1 art. 25¹ k.p. wynika, że maksymalny łączny czas trwania umów na czas określony pomiędzy tym samym pracodawcą a pracownikiem nie może przekroczyć 33 miesięcy, a maksymalna liczba takich umów³⁹ została ustalona na trzy, co oznacza, że dopiero czwarta – a nie jak dotychczas trzecia – będzie umową na czas nieokreślony. Jak widać, nowela z 25.06.2015 r. wprowadziła dwa niezależne od siebie limity zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony⁴⁰.

Niewątpliwie nowością jest wprowadzenie do polskiego Kodeksu pracy pierwszego z ww. wymienionych limitów, tj. limitu czasowego. Oznacza to, że wyczerpanie limitu 33 miesięcy – nawet w sytuacji zawarcia tylko jednej, czy też dwóch umów na czas określony – spowoduje, że każda następna umowa, ale nawet i pierwsza, będzie z mocy samego prawa *ipso iure* umową na czas nieokreślony. Należy zauważyć, że dla powstania omawianej fikcji prawnej nie będzie miało żadnego znaczenia to, czy poszczególne umowy są zawierane bezpośrednio po sobie, czy łańcuch tych umów

Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 215-221; G. Orłowski, *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2013, s. 188-191; K. Kolański, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 155-158; D. Dörne-Nowak, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 251-254; Ł. Pisarczyk, [w:] *Meritum. Prawo pracy 2014*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2014, s. 1138-1144; A. Wypych-Żywicka, [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, Warszawa 2012, s. 261-268; zob. też wyrok SN z 18.11.1977 r., I PRN 133/77, OSNC 1978/6/102).

³⁶ M. Gersdorf, [w:] *Kodeks...*, s. 211.

³⁷ Zob. art. 42 k.p.

³⁸ Tak m.in. J. Iwułski, W. Sanetra, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 104; M. Gersdorf, [w:] *Kodeks...*, s. 210; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004, s. 111; K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 153-156; A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 25 [1], Legalis; M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks...*, s. 209; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 139; wyrok SN z 3.02.2009 r., I PK 173/2008, M.P.Pr 2009, nr 9, s. 472 i n. Część doktryny uważała na gruncie art. 25 [1] k.p. w poprzednim brzmieniu, że automatyczne przekształcanie umowy zbyt daleko ingeruje w zasadę wolności kontraktowania stron stosunku pracy wobec braku wyjątków w tym zakresie (L. Florek, *Stosunek pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005 s. 292-293).

³⁹ Nawet jeśli każda z umów na czas określony dotyczyła różnej rodzajowo pracy (tak M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks...*, s. 209).

⁴⁰ K. Jaśkowski, [w:] *Komentarz aktualizowany ...*, Lex/el. 2015, nr 10244.

uległ przerwaniu przez inną rodzajowo umową o pracę, ani też to, jak długa przerwa będzie pomiędzy tymi umowami.

Istotne jest też, że z mocy § 3 art. 25¹ k.p. w przypadku, gdy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż ten, o którym mowa w § 1, uważa się, że pracownik od pierwszego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia będzie pozostawał w zatrudnieniu o charakterze bezterminowym. Należy zatem przyjąć, że z przepisu § 3 wynika po pierwsze, iż zatrudnianie pracownika na podstawie umowy, w której zastrzeżono od początku okres przekraczający 33 miesiące, nie skutkuje nieważnością takiej umowy z uwagi sprzeczność z prawem. Po drugie, należy wyciągnąć z tego wnioski, że legislator nie wprowadził zakazu zawierania takiej umowy na czas określony. Po trzecie, zawarcie od razu umowy na czas określony przekraczający limit 33 miesiące nie spowoduje, że taką umowę od początku można traktować jako umowę bezterminową, albowiem z wyraźnej woli ustawodawcy skutek taki nastąpi dopiero od pierwszego dnia po wyczerpaniu limitu z § 1.

Ważne jest zatem prawidłowe ustalenie, kiedy nastąpi przekroczenie limitu 33 miesięcy pozostawania przez pracownika u danego pracodawcy w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas określony. Przy liczeniu tego okresu ze względu na brak w kodeksie pracy stosownych przepisów odpowiednie zastosowanie znajdują, na podstawie art. 300 k.p., regulacje Kodeksu cywilnego. Z uwagi na ustalenie łącznego maksymalnego okresu zatrudnienia w miesiącach, w poszczególnych sytuacjach możemy mieć do czynienia z dyferencjacją w obliczaniu okresu zatrudnienia⁴¹ w zależności od tego, czy powstanie on na podstawie jednej, czy też kilku umów (maksymalnie 3). W pierwszym przypadku, zgodnie z art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p., 33-miesięczny okres zatrudnienia kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca, w drugim przypadku zaś, zgodnie z art. 114 k.c. w zw. z art. 300 k.p., miesiąc liczy się za dni trzydzieści.

Ustawodawca nie zrezygnował jednak całkowicie z możliwości dłuższego stosowania umowy lub umów na czas określony, a także zawierania ich w liczbie większej niż trzy⁴². Od 22.02.2016 r. zaczął bowiem obowiązywać jednocześnie nowy przepis § 4 art. 25¹ k.p. określający wyjątki, w przypadku których wyłączone⁴³ zostało stosowanie § 1, a w konsekwencji także §§ 2 i 3. Warto zatem uzmysłowić sobie, jak bardzo wyjątkowy charakter posiada regulacja prawna z art. 25¹ § 4 k.p.

Po pierwsze, przepis ów stanowi odstępstwo od ścisłego charakteru regulacji §§ 1-3 art. 25¹ k.p., które zawierają normy bezwzględnie obowiązujące, wiążące niezależnie od woli stron stosunku pracy z określonymi elementami stanu faktycznego powstanie

⁴¹ Tak K.W. Baran, *Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 9, s. 455 i n., a także K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 50-56.

⁴² L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12, s. 2-7.

⁴³ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany...*, Lex/el. 2015, nr 10244.

określonych skutków prawnych. Równie istotne jest jednak to, że także przepisy §§ 1-3 art. 25¹ k.p. są wyjątkami od zasady wolności umów, a zatem podczas dokonywania wykładni art. 25¹ k.p. obowiązują w całym obszarze tej regulacji normatywnej zasady wykładni ścieśniającej, tzn. sama interpretacja musi być zawężająca, a stosowanie poszczególnych paragrafów ściśle⁴⁴, wobec czego nie ma tu miejsca m.in. na stosowanie analogii. Należy też wspomnieć, że na powyższą kwestię zdaniem Ł. Pisarczyka można spojrzeć odmiennie i w efekcie uznać, że regulacja normatywna z § 4 art. 25¹ k.p. oraz podstawowa konstrukcja ochronna, którą jest obecnie limitowanie liczby umów na czas określony oraz maksymalnego czasu ich trwania, to dwa w pewien sposób niezależne od siebie mechanizmy⁴⁵. Przywołany Autor argumentuje, że przepis § 4 art. 25¹ k.p. nie tyle jest wyjątkiem od ww. podstawowej ochrony z §§ 1-3, co jej odrębnym mechanizmem, który warunkowany jest wystąpieniem obiektywnie uzasadnionego zatrudnienia na czas określony, natomiast mechanizm ograniczenia liczbowego i czasowego polski ustawodawca wprowadził w pozostałych przypadkach.

Po drugie, wystąpienie któregośkolwiek z przypadków z § 4 pkt 1-4 art. 25¹ k.p., tzw. umów obiektywnie uzasadnionych, jest tylko jedną z trzech koniecznych przesłanek, których dopiero łączne spełnienie będzie uprawniało pracodawcę do skorzystania z dobrodziejstwa tej regulacji. Wymagane jest bowiem wystąpienie dwóch dalszych przesłanek wskazanych w końcowej części tego paragrafu⁴⁶ tuż po myślniku, tzn. ustalenie, że 1) zawarcie umowy na czas określony służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania na takie zatrudnienie i jednocześnie, że 2) jest ono niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Dopiero jeśli w konkretnym stanie faktycznym łącznie spełnione będą wszystkie trzy ww. przesłanki, pracodawca zyskuje prawo do powoływania się na to, że w stosunku do danego pracownika nastąpiło całkowite zerwanie z limitacją zarówno w zakresie liczenia okresu w pozostawaniu w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas określony, jak i ilości takich umów.

Dla ustalenia, iż w okolicznościach faktycznych danego przypadku zachodzi przypadek jednej z obiektywnie uzasadnionych umów z punktów 1-4 § 4 art. 25¹ k.p., niezwykle pomocna jest znajomość dotychczasowego dorobku judykacyjnego TSUE na gruncie klauzuli 5 ust. 1 lit. a załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE i użytego w nim pojęcia „obiektywny powód”. Zgadzam się z K. Jańskowskim, że pojęcie to odnosi się do każdego z punktów 1-4 § 4 art. 25¹ k.p. i błędem byłoby jego zawężanie wyłącznie do pkt 4 tego paragrafu. Na szczególną uwagę zasługuje wypowiedź TS w wyroku z 13.03.2014 r. w sprawie C-190/13 *Antonio Márquez Samohano vs. Universitat Pompeu Fabra*⁴⁷,

⁴⁴ Wyjątków od reguł ogólnych (*leges speciales*) nie wolno interpretować rozszerzająco (*exceptiones non sunt extendendae*).

⁴⁵ Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4, s. 179.

⁴⁶ Tak trafnie K. Jańkowski, *Komentarz aktualizowany...*, Lex/el. 2015, nr 10244.

⁴⁷ Legalis nr 787263.

gdzie Trybunał podkreślił, że obiektywny powód zawarcia umowy na czas określony powinien polegać na zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania i nie może służyć zaspokojeniu zwykłych i stałych potrzeb pracodawcy. Z kolei w wyroku TS z 4.07.2006 r. w sprawie C - 212/04, *Konstantinos Adeneler i inni vs. Ellinikos Organismos Galaktos* – ELOG⁴⁸, wskazano, że przez obiektywne powody należy rozumieć w szczególności precyzyjne i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a mogące wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których umowę zawarto. W postanowieniu z 24.04.2009 r. w sprawie C-519/08, *Archontia Koukou vs. Elliniko Dimosio*⁴⁹ TS stwierdził, że zawarcie umowy terminowej dłuższej niż 33 miesiące (lub więcej niż 3 razy) będzie musiało być uzasadnione istnieniem konkretnych okoliczności związanych w szczególności z działalnością, o którą chodzi, i z warunkami jej wykonywania. W wyroku z 23.04.2009 r. w sprawie C-378/07, *Kiriaki Angelidaki i inni v. Organismos Nomarchiakís Autodioikís Rethymnis*⁵⁰, TS wyraził natomiast pogląd, że zawieranie kolejnych umów na czas określony tylko z tego powodu, że są one oparte na przepisach zezwalających na ponowne zawieranie umów dla zaspokojenia pewnych potrzeb tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są zwyczajne i stałe, stoi w sprzeczności z prawem UE. Z kolei w wyroku z 26.01.2012 r. w sprawie C - 586/10⁵¹ TS przyjął, że sama okoliczność, iż pracodawca jest obowiązany do korzystania z zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet trwałe i że może im zarządzić przez zatrudnienie pracowników na czas nieokreślony, nie oznacza braku obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a ani też nadużycia tej klauzuli, podkreślając jednocześnie, że organy krajowe, oceniając tę kwestię, w konkretnym przypadku powinny uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą⁵².

Zwrócić należy także uwagę, że przy rozwiązaniu problemów, jakie będą wiązały się z całkowitym wyłączeniem umowy na czas określony spod jakichkolwiek limitów, pomocne, oprócz wyżej przytoczonego orzecznictwa TSUE, może okazać się również dotychczasowe orzecznictwo SN. W szczególności warto zwrócić uwagę na te judykaty SN, w którym możliwość zawierania umów na czas określony była oceniana przez pryzmat art. 8 k.p., a mianowicie, czy nie zostały zawarte w celu obejścia przepisów o umowach na czas nieokreślony. Wielokrotnie SN podkreślał, że nie jest celem umowy na czas określony długotrwałe zatrudnianie pracowników w ramach długoletnich umów, bo temu służyć ma umowa na czas nieokreślony⁵³. SN zdecydowanie wypowiedział

⁴⁸ Dz.Urz. UE C 212.2/2 z 2006 r.; Legalis.

⁴⁹ Legalis nr 253849; LEX nr 511769.

⁵⁰ http://curia.europa.eu/en/content/juris/c2_juris.htm.

⁵¹ LEX nr 1103542.

⁵² Zob. też M. Latos-Miłkowska, *Glosa do wyroku TS z dnia 26 stycznia 2012 r.*, C-586/10, Lex/el. 2012.

⁵³ Zob. np. wyroki SN: z 4.11.2014 r. II PK 15/14, Legalis nr 1160458; z 7.09.2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207; z 25.10.2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317; z 14.06.2012 r., I PK 222/11, z 25.02.2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230, z 5.12.2007 r., II PK 122/07, Legalis nr 141179, z 5.10.2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 180.

się⁵⁴, że standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika, natomiast instytucja umowy terminowej stanowi od tego wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

Odnosząc się do nowego § 5 art. 25¹ k.p., wskazać należy, że przepis ten nakłada na pracodawcę zupełnie nowy obowiązek informacyjny, który dotyczy jedynie przypadku z pkt 4 § 4 tego artykułu. Każdy przypadek zawarcia takiej umowy na czas określony poddany jest kontroli okręgowego inspektora pracy, ponieważ wobec takich umów Kodeks pracy nie przewiduje żadnych limitów co do czasu ich trwania (teoretycznie czwarta umowa na czas określony w wypadku, o którym mowa w pkt § 4 art. 25¹ k.p., mogłaby być zawarta np. na 10 lat). Nie ma też ustalonego limitu ilości takich umów, a zatem nie ma zakazu zawierania po wykorzystaniu możliwości z art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. kolejnej umowy na czas określony na warunkach określonych tym przepisem.

Istotne jest też, że inspektor pracy nie ma kompetencji do samodzielnego wiążącego strony stosunku pracy stwierdzenia, iż dana umowa nie spełnia warunków art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p., nawet jeśli będzie to już *prima facie* oczywiste. W takim przypadku, jak i w każdym, w którym powstają wątpliwości, czy faktycznie istnieje obiektywna przyczyna po stronie pracodawcy, ustalenie tego możliwe jest wyłącznie w postępowaniu sądowym przez właściwy sąd pracy.

Ważną kwestią jest również, że ustawodawca wymaga nie tylko łącznego wystąpienia przesłanek opisanych w hipotezie art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p., ale też z mocy § 5 tego artykułu, wyraźnie żąda, by pracodawca obligatoryjnie wskazał obiektywną przyczynę w treści takiej umowy. Wskazanie tej przyczyny w treści umowy jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy⁵⁵, nie oświadczeniem woli, a ciężar dowodu, że przyczyna ta faktycznie zaistniała, spoczywa w postępowaniu sądowym na pracodawcy. Obowiązek wskazania tej przyczyny w treści umowy należy traktować jako *conditio sine qua non* dla powstania skutku prawnego w postaci pozalimitowego zatrudnienia pracownika na czas określony. Zgadzam się z Ł. Pisarczykiem⁵⁶, że ochronna funkcja art. 25¹ k.p. przed nadużywaniem wobec pracowników umów na czas określony przemawia za uznaniem niedopuszczalności następczego uzupełnienia umowy o pracę o postanowienie z pkt 4 § 4 tego artykułu. Pracodawca nie może też ograniczyć się wyłącznie do powtórzenia zapisu ustawy czy samego powołania się na podstawę prawną, gdyż nie da się w takim wypadku zidentyfikować, czy rzeczywiście w okolicznościach faktycznych danej sprawy istnieje obiektywna przyczyna po jego stronie. W takim przypadku, jak i wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie wskaże przyczyny, czy wreszcie, gdy okaże się, że podana w umowie obiektywna przyczy-

⁵⁴ Uchwała w skł. 7 sędziów SN z 16.04.1998 r., III ZP 52/97, OSNPiUS 1998, nr 19, poz. 558.

⁵⁵ Tak trafnie K. Jaśkowski (K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany...* Lex/el. 2015, nr 10244).

⁵⁶ Ł. Pisarczyk, *Nowy model...*, s. 179.

na po stronie pracodawcy w rzeczywistości nie istnieje, nie oznacza to jednak, że zawarta po wyczerpaniu limitów umowa na czas określony jest nieważna, ale, że znajdują w stosunku do niej zastosowanie⁵⁷ przepisy §§ 1-3 art. 25¹ k.p.⁵⁸.

KILKA UWAG NA TEMAT OCENY PRAWNEJ ZNOWELIZOWANEGO ART. 25¹ K.P. NA TLE REGULACJI EUROPEJSKICH

Wstępnie przypomnieć należy, że art. 25¹ k.p.⁵⁹ został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁶⁰ i wzorowany był⁶¹ na dyrektywie Rady 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy⁶² pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy⁶³, a także na dyrektywie Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18.03.1999 r. przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)⁶⁴.

O ile celem dyrektywy Rady 91/383/EWG, w świetle jej art. 2 ust. 1, jest zapewnienie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony lub stosunku pracy czasowej takiego samego stopnia ochrony w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy, jaki mają inni pracownicy u danego pracodawcy⁶⁵, o tyle celem dyrektywy Rady 99/70/WE, zgodnie z jej art. 1, jest realizacja ww. Porozumienia, stanowiącego jej załącznik, przez co w literaturze przedmiotu słusznie podkreśla się, że zapisy Porozumienia zyskały w ten sposób taką samą moc prawną jak postanowienia samej dyrektywy⁶⁶. Strony tego Porozumienia ramowego uznały co prawda, że umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest podstawową formą nawiązywania indywidualnych stosunków pracy, jednakże nie wolno zapominać, że jednocześnie uznały, iż terminowe umowy o pracę w pewnych warunkach odpowiadają potrzebom zarówno pracowników, jak i pracodawców⁶⁷.

⁵⁷ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany...*, Lex/el. 2015, nr 10244.

⁵⁸ Tak samo Ł. Pisarczyk, *Nowy model...*, s. 179.

⁵⁹ Szerzej na ten temat oraz na temat ewolucji instytucji umowy na czas określony w polskim prawie pracy K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 19-49.

⁶⁰ Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110, ze zm.

⁶¹ M. Gersdorf, [w:] *Kodeks...*, s. 209. Podobnie np. K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 56-57.

⁶² Przede wszystkim uzupełnia dyrektywę 89/391 z 12.06.1989 r. dotyczącą realizacji przedsięwzięć mających na celu poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy (L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 215-216; zob. też M. Tomaszewska, [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, red. Z. Brodecki, Warszawa 2004, s. 311 i n.).

⁶³ Dz. Urz. WE 1991 L 206/19 ze zm.

⁶⁴ Dz. Urz. WE 1999 L 175/43.

⁶⁵ L. Florek, *Europejskie...*, s. 228.

⁶⁶ *Ibidem*, s. 109.

⁶⁷ A.M. Świątkowski, *Rozdział VI Nietypowe formy zatrudnienia § 2. Umowy terminowe*, [w:] *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, Legalis.

Wskazać należy, że zakres podmiotowy⁶⁸ dyrektywy Rady 99/70/WE określa klauzula 2 jej załącznika, zgodnie z którą dyrektywa dotyczy „pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. Definiując zaś w klauzuli 3 ww. Porozumienia⁶⁹, pojęcie „pracownika zatrudnionego na czas określony”⁷⁰, ustawodawca unijny wskazał, że jest to osoba, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

Dla dokonania oceny prawnej na tle regulacji europejskich art. 25¹ k.p. w jego nowym brzemieniu istotne znaczenie mają też zapisy punktu 14 preambuły⁷¹ dyrektywy Rady 99/70/WE oraz punktu 2 klauzuli 1 ww. Porozumienia stanowiącego załącznik tej dyrektywy. Z ich treści wynika bowiem wprost, że celem tej regulacji unijnej jest ustalenie ogólnych zasad i minimalnych wymogów dotyczących umów o pracę na czas określony, m.in. w zakresie ustanowienia ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony⁷².

Realizacja tak sformułowanego celu, zgodnie ze standardami europejskimi⁷³, określonymi treścią klauzuli 5 ust. 1 cyt. Porozumienia, pozwala państwom członkowskim na wprowadzenie do krajowego porządku prawnego co najmniej jednego z wymienionych w nim instrumentów prawnych⁷⁴: a) przesłankę obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie umów terminowych, albo b) maksymalną długość kolejnych umów, albo c) liczbę odnowień takich umów. Dodatkowo w ust. 2 klauzuli 5 ww. Porozumienia postanowiono, iż państwa członkowskie ustalają, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy 1) będą uważane za „kolejne” oraz 2) będą uważane za umowę o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony⁷⁵.

Odnosząc powyższe uwagi na grunt znowelizowanego art. 25¹ k.p., po pierwsze stwierdzić należy, że skoro nadal badany artykuł dotyczy wyłącznie umów okreso-

⁶⁸ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 56-57.

⁶⁹ Wyżej podana definicja pracownika zatrudnionego na czas określony jest powtórzeniem zapisu z art. 1 dyrektywy 91/398. Pojęcie pracy na czas określony występuje także w innych dyrektywach, np. dyrektywie Rady nr 98/59 z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L.1998.225.16), która jednak odróżnia w art. 1 ust. 2 zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony od umowy na czas wykonania określonej pracy, używając innej terminologii niż Porozumienie (tak L. Florek, *Europejskie...*, s. 109, 110-111).

⁷⁰ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 254-292.

⁷¹ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 56-57.

⁷² L. Florek, *Europejskie...*, s. 109 i 112.

⁷³ M. Gersdorf, [w:] *Kodeks...*, s. 209.

⁷⁴ L. Florek, *Europejskie...*, s. 112.

⁷⁵ *Ibidem*.

wych⁷⁶ i nie ma zastosowania do innych umów terminowych⁷⁷, przeto w dalszym ciągu polska regulacja normatywna zawarta w § 1 analizowanego przepisu jest w tym zakresie sprzeczna z prawem unijnym⁷⁸. Słusznie bowiem K. Łapiński zauważa, że zakres definicji unijnej pracownika zatrudnionego na czas określony – w świetle treści klauzuli 3 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE – odpowiada bardziej pojęciu umowy terminowej aniżeli pojęciu umowy zawartej na czas określony⁷⁹. Nadal zatem aktualny pozostaje pogląd tego Autora, iż polskie sądy pracy⁸⁰ ze względu na niezgodność art. 25¹ k.p. z dyrektywą 99/70/WE i równoczesny brak bezpośredniej skuteczności w Polsce klauzuli 5 załącznika do tej dyrektywy powinny w dopuszczalnych granicach interpretować przedmiotową regulację kodeksową w taki sposób, by w jak najpełniejszym zakresie było to zgodne z celem dyrektywy. Tym samym wciąż jedynie działanie sądu pracy pozwoli osiągnąć cel i pełną skuteczność (*effect utile*) dyrektywy na gruncie badanego przepisu w jego brzmieniu obowiązującym od 22.02.2016 r. wobec pozostałych umów terminowych (z wyjątkiem umowy na czas usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika)⁸¹.

Po drugie, należy podkreślić, że począwszy od 22.02.2016 r. w polskim prawie pracy wykorzystane są wszystkie trzy instrumenty prawne⁸², jakie zostały przedstawione do wyboru państwowemu członkowskiemu w klauzuli 5 ust. 1 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE, a mianowicie: 1) limit 33-miesięcznego łącznego pozostawiania w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas określony przez konkretnego pracownika u danego pracodawcy, który odpowiada regulacji z lit. b ust. 1 klauzuli 5 załącznika dyrektywy, 2) limit zawierania przez te same strony stosunku pracy maksymalnie 3 umów na czas określony, który odpowiada regulacji z lit. c ust. 1 ww. klauzuli, 3) a dodatkowo w punktach 1-4 nowego § 4 art. 25¹ k.p. polski ustawodawca wskazał zamknięty katalog wyjątków, których wystąpienie upoważnia pracodawcę do ponowienia umowy na czas określony, pomimo wyczerpania któregokolwiek z ww. limitów określonych w § 1 art. 25¹ k.p., co odpowiada regulacji z lit. a ust. 1 klauzuli 5 ust. 1 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE. Zgodzić można się z Ł. Pisarczykiem, że dopuszczalność zawierania umów na czas określony, jeśli jest to obiektywnie uzasadnione (lit. a) i wprowadzenie limitów liczbowego i czasowego (lit. b oraz c) w pozostałych przypadkach, jest zgodne

⁷⁶ M. Gersdorf, [w:] *Kodeks...*, s. 210.

⁷⁷ Kodeks pracy zawiera zamknięty katalog umów o pracę (zob. np. M. Tomaszewska, *Kodeks...*, s. 201-202; zob. też B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980). Od 22.02.2016 r. zmieniony nowelą z 25.06.2015 r. art. 25 k.p. wyróżnia jedynie trzy rodzaje umów o pracę, a mianowicie: umowę na okres próbny, umowę na czas określony, w tym umowę na zastępstwo, a także umowę na czas nieokreślony, co oznacza, że ustawodawca zdecydował, że z katalogu umów terminowych definitywnie zniknie umowa na czas wykonywania określonej pracy.

⁷⁸ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 56-57.

⁷⁹ Szerzej na ten temat zob. K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 254-292.

⁸⁰ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 271-287.

⁸¹ *Ibidem*.

⁸² K. Jaśkowski, [w:] *Komentarz aktualizowany ...*, Lex/el. 2015, nr 10244.

ze standardami europejskimi⁸³. Choć *prima facie* mogłoby się zatem wydawać, że polski ustawodawca przekraczający nałożoną na Polskę jako państwo członkowskie UE powinność w zakresie zapewnienia ochrony przed nieuzasadnionym nadużywaniem umów na czas określony, wprowadził w ten sposób najlepszy model tej ochrony, to jednak bliższa analiza przepisów § 1 i 4 art. 25¹ k.p. nie daje podstawy do wyprowadzenia takiego wniosku.

Uzasadniając taką ocenę, wypada powtórzyć za A.M. Świątkowskim, że otwarta metoda koordynacji wdrażania do krajowych systemów prawa pracy instrumentów prawnych regulowanych przepisami prawa pracy UE nie ogranicza swobody państw członkowskich w korzystaniu z wymienionych w klauzuli 5 ust. 1 lit. a–c środków prawnych przeciwdziałających nadużywaniu przez pracodawców korzystania z terminowych umów o pracę⁸⁴. Z art. 2 dyrektywy 99/70/WE nie wynika, by państwa członkowskie miały obowiązek wprowadzenia w życie instrumentów prawnych wymienionych w klauzuli 5 ust. 1 Porozumienia ramowego, a jedynie to, że państwa te są zobowiązane do wprowadzenia w życie takich przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które pozwolą skutecznie zapewnić wykonania powyższej dyrektywy⁸⁵, tzn. pozwolą osiągnąć cel, jaki był faktycznie zamierzony przez prawodawcę unijnego⁸⁶.

Tymczasem polski ustawodawca, wprowadzając nowelą z 25.06.2015 r. do polskiego Kodeksu pracy wszystkie trzy instrumenty prawne, jakie zostały wymienione w ust. 1 lit. a–c klauzuli 5 Porozumienia, zdecydował jednocześnie (poprzez milczenie w tym przedmiocie), że dla zastosowania obu limitów z § 1 art. 25¹ k.p. nie będzie miało żadnego znaczenia to, czy poszczególne umowy są zawierane bezpośrednio po sobie, ani też to, czy ciąg tych umów został przerwany inną rodzajowo umową o pracę, skutkując zerowaniem procesu liczenia, ani i to, jak długa przerwa będzie pomiędzy tymi umowami. Podkreślić w tym miejscu należy, że prawo europejskie nie zakazuje wskazania w prawie krajowym okresu pomiędzy następującymi po sobie umowami o pracę, który to okres powodowałby ponowne liczenie limitu kolejnych umów, a zatem rozwiązanie przyjęte Polskę okazało się bardziej restrykcyjne⁸⁷, niż by to wynikało z regulacji europejskiej. Uważam, że w tym stanie rzeczy należy zgodzić się z wyrażonym w literaturze przedmiotu poglądem, że całkowity brak mechanizmów powodujących przerwanie limitacji ilości umów i łącznego stażu pracy wywołuje uzasadnioną wątpliwość co do tego, czy ustawodawca polski zbyt daleko nie ograniczył w ten sposób zasadę wolności pracy⁸⁸, jak i zasadę swobody zawierania umów na gruncie prawa pracy. Jeśli bowiem dany pracownik, jako młoda osoba

⁸³ Ł. Pisarczyk, *Nowy model...*, s. 178.

⁸⁴ A.M. Świątkowski, *Rozdział VI Nietypowe formy zatrudnienia § 2. Umowy terminowe...*, Legalis.

⁸⁵ Powyższy pogląd potwierdza m.in. wyrok TSUE z 15.04.2008 r. w sprawie C -268/06 *Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport* LEX nr 385339.

⁸⁶ A.M. Świątkowski, *Rozdział VI Nietypowe formy zatrudnienia § 2. Umowy terminowe...*, Legalis.

⁸⁷ K. Kulig, *Terminowe umowy o pracę – zmierzch czy rozwój?*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 12, s. 48–49.

⁸⁸ *Ibidem*.

(np. 20-letnia) wyczerpie z konkretnym pracodawcą choćby 1 z limitów z § 1 art. 25¹ k.p. (np. będzie zatrudniony na podstawie trzech umów o pracę, każda na czas określony 2 miesiące przez tego pracodawcę), to mimo że upłynie od tego czasu choćby i 30 lat, to i tak w świetle aktualnego brzmienia ww. przepisu do końca aktywności zawodowej tego pracownika na rynku pracy będą go z tym pracodawcą dotyczyły limity z ww. przepisu. Trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie dla takiego rozwiązania, zwłaszcza że jako wyjątek od zasady swobody zawierania umów przepis § 1 art. 25¹ k.p. nie powinien zbyt daleko ingerować w sferę wolności wynikającą z zasady swobody zawierania umów o pracę.

Przede wszystkim jednak wydaje się, iż polski ustawodawca pominął to, że zamierzeniem europejskich partnerów społecznych oraz prawodawcy unijnego nie było wprowadzenie generalnego ograniczenia zatrudnienia na podstawie umów terminowych, ale dążenie do wprowadzenia restrykcji prawnych w przypadku nadużywania tych umów przez przedsiębiorców unijnych poprzez zawieranie ich jedna po drugiej z tymi samymi pracownikami⁸⁹. Jak słusznie wskazuje A.M. Świątkowski⁹⁰, nadużywanie prawa swobody wyboru podstaw zatrudnienia zabronione klauzulą 5 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE polega na wykorzystywaniu przez pracodawcę umów terminowych w celu nawiązywania permanentnego stosunku pracy. Przywołany Autor trafnie akcentuje, że prawnie zabronione przez unijnego prawodawcę jest nie tyle samo zatrudnianie pracowników na podstawie terminowych umów o pracę⁹¹, lecz sukcesywne odnawianie takich umów przez te same strony indywidualnych stosunków pracy w celu kontynuowania więzi prawnych, które z uwagi na ograniczony w czasie cel zawierania terminowych umów o pracę co do zasady nie powinny być nawiązywane na podstawie takich umów. Powtarzając za A.M. Świątkowskim wskazać należy, że z treści klauzuli 5 ust. 1 Porozumienia ramowego wynika jedynie zakaz wykorzystywania „kolejnych” (*successive*) umów terminowych, o tym zaś, jakie umowy terminowe mogą zostać zakwalifikowane do kategorii „sukcesywnych”, tj. takich, z których nie można korzystać, decydują państwa członkowskie, zobowiązane do przeprowadzenia wcześniej konsultacji z partnerami społecznymi. Kluczowe znaczenie dla przeprowadzenia niniejszej analizy ma to, że o zjawisku sukcesywności można mówić wtedy, gdy zawierane umowy albo następują bezpośrednio (następnego dnia) po ustaniu poprzedniej terminowej umowy o pracę, albo po upływie stosunkowo krótkiego okresu⁹². Także w judykatach unijnych podkreśla się, że przypadki nadużywania umów terminowych do nawiązywania permanentnych stosunków pracy mają miejsce w tych sytuacjach, gdy zamiarem stron jest nieprzerywane świadczenie jednego rodzaju pracy na rzecz tego samego pracodawcy przez jednego, określonego

⁸⁹ A.M. Świątkowski, *Rozdział VI Nietypowe formy § 2. Umowy terminowe...*, Legalis (zob. też przywołany tam wyrok TSUE z 22.11.2005 r., C-144/04, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, Zb.Orz. 2005, s. I-9981, § 41 i n.).

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ Ibidem (zob. przywołany tam wyrok TSUE z 13.3.2014 r., C-190/13, *Antonio Márquez Samohano v. Universitat*, ECLI:EU:C:2014:146).

⁹² Ibidem.

pracownika⁹³. Powyższe rozważania, w mojej ocenie, czynią uprawnioną konstatację, że aktualny stan prawny, jaki obowiązuje pod rządem znowelizowanego art. 25¹ k.p., w którym nie przewidziano jakiegokolwiek mechanizmu powodującego przerwanie limitacji ilości umów i łączenia stażu pracy, jest niezgodny z prawem europejskim. Wydaje się, że powyższe uwagi są na tyle istotne, iż powinny zostać wzięte pod rozważę *de lege ferenda*.

Inną ważną kwestią w kontekście oceny nowego brzmienia art. 25¹ k.p. dokonanej przez pryzmat regulacji prawa unijnego jest właściwe rozumienie pojęcia „obiektywnej przyczyny” użytego w zapisie normatywnym lit. a ust. 1 klauzuli 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, z uwagi na treść nowego § 4 art. 25¹ k.p., w którego punktach od 1 do 4 wymieniono w sposób enumeratywny wyjątki od zastosowania automatyzmu z § 1. W polskim Kodeksie pracy ustawodawca w żaden sposób nie zdefiniował pojęcia „obiektywnej przyczyny”, choćby nawet przykładowo, ani też nie uczynił tego unijny ustawodawca. Należy zatem zauważyć, że właściwa realizacja celu dyrektywy 99/70/WE w dużej mierze będzie zależała od prawidłowej wykładni pojęcia „przyczyny obiektywnej” przez polskie sądy pracy⁹⁴ na gruncie całego § 4 art. 25¹ k.p. w jego aktualnym brzmieniu. Powyższy pogląd koreluje z orzecznictwem TSUE, który np. w wyroku z 10.04.1984 r. w sprawie C-14/83 *Von Colson i Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen*⁹⁵ stanął na stanowisku, iż sądy mają prawo i obowiązek przy stosowaniu prawa krajowego posługiwać się „wykładnią prounijną” tak dalece, jak korzystają z uznania wynikającego z prawa krajowego⁹⁶, a w postanowieniu z 24.04.2009 r. w sprawie C-519/08, *Archontia Koukou v. Elliniko Dimosio*⁹⁷, podkreślił, że sąd krajowy powinien dokonywać w największym możliwym stopniu takiej wykładni prawa wewnętrznego, która będzie zgodna z klauzulą 5 pkt 1 i klauzulą 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony⁹⁸. Pamiętać należy, że poszczególne kraje członkowskie zobowiązane są do zapewnienia rezultatu przewidzianego w art. 288 TF UE⁹⁹ (dawny art. 249 TWE¹⁰⁰) oraz do realizacji zobowiązań wynikających z samego Porozumienia ramowego¹⁰¹.

⁹³ Ibidem (zob. także przywołane tam postanowienie TSUE z 3.07.2014 r., sprawy połączone C-362/13, C-363/13, C-407/13, *Maurizio Fiamingo, Lenardo Zappalá, Francesco Rotondo i in. v. Rete Ferroviaria Italiana, SpA*, ECLI:EU:C:2014:2238, § 74).

⁹⁴ Por. K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 271 i n.

⁹⁵ Wyrok TSUE z 10.04.1984 r., C-14/83, Zb. Orz. z 1984 r., s. 1891.

⁹⁶ Szerzej na ten temat K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim...*, s. 271-287 (zob. też przywołany tam wyrok TSUE z 23.04.2009 r. w połączonych sprawach C-378/07-C-380/07, *Kiriaki Angelidaki (C-378/07), Anastasia Aivali, Aggeliki Vavouraki, Chrysi Kaparou, Manina Lioni, Evaggelia Makrygiannaki, Eleonora Nisanaki, Christiana Panagiotou, Anna Pitsidianaki, Maria Chalkiadaki, Chrysi Chalkiadaki v. Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis oraz Charikleia Giannoudi (C-379/07), Georgios Karabousanos (C-380/07), Sofoklis Michopoulos v. Dimos Geropotamou*).

⁹⁷ Dz.U.UE.C.2009.205.17/2.

⁹⁸ Zob. też wyroki TSUE z 7.06.2005 r., C 17/03, *Vereniging voor Energie, Milieu en Water, Amsterdam Power Exchange Spotmarket BV, Eneco NV v. Directeur van de Dienst uitvoering en toezicht energie* oraz z 9.03.2006 r., C 323/03, Komisja v. Hiszpanii.

⁹⁹ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 326 z 26.10.2012 r., s. 47.

¹⁰⁰ Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską – wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 321F z 29.12.2006 r., s. 37.

¹⁰¹ Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia ...*, s. 179 (zob. też przywołany tam wyrok TS z 4.07.2006 r. w sprawie C - 212/04, *Konstantinos Adeneler i inni vs. Ellinikos Organismos Galaktos - ELOG*).

ZAKOŃCZENIE

Reasumując, należy uznać, że nowela do Kodeksu pracy z 25.06.2015 r. wprowadza bardzo poważne zmiany w dotychczasowym modelu ochrony pracowników przed nieuzasadnionym nadużywaniem przez pracodawców umów na czas określony na gruncie polskiego prawa pracy. Przyjęte w znowelizowanej regulacji art. 25¹ k.p. zupełnie nowe rozwiązania prawne nasuwają rozmaite problemy dotyczące samej wykładni, co może utrudniać ich stosowanie w praktyce, w niektórych wypadkach rodzą też wątpliwości co do ich zgodności z regulacją prawa europejskiego, a nadto pojawiają się także obawy, czy w aktualnym stanie prawnym nie dojdzie do nadużywania przez pracodawców przyznanej im kompetencji do skorzystania z możliwości ponawiania zatrudniania w ramach umowy o pracę na czas określony poza wszelkimi limitami. Zdając sobie sprawę z tego, jak wiele wątków wymaga pogłębionego zbadania w związku z wejściem w życie w dniu 22.02.2016 r. nowelizacji art. 25¹ k.p., w ramach niniejszego artykułu można było zaprezentować jedynie niewielką garść refleksji na temat aktualnego stanu prawnego. Żywię jednak nadzieję, że udało się zidentyfikować choć część problemów na gruncie art. 25¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym od 22.02.2016 r., które warto poddać pod dalszą dyskusję.

Bibliografia

- Baran K.W., *Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 9.
- Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.
- Czepita S., Wronkowska S., Zieliński M., *Założenia szkoły poznańsko-szczecińskiej w teorii prawa*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 2.
- Dörre-Nowak D., [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013.
- Drozd A., *Przemiany pojęcia – „stosunek pracy” – wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26-28 maja 2011 r.*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
- Florek L., *Stosunek pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.
- Frączak M., Konarska A., *Terminowe umowy o pracę – po nowelizacji Kodeksu pracy*, Warszawa 2015.
- Gersdorf M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2012.
- Iwulski J., Sanetra W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003.
- Jaśkowski K., [w:] *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.)*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Lex/el. 2015.

- Kisielewicz A., *Prawo pracy i prawo urzędnicze*, Rzeszów – Przemysł 2013.
- Kolasiński K., *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996.
- Kulig K., *Terminowe umowy o pracę – zmierzch czy rozwój?*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 12.
- Langrod J.S., *Instytucje prawa administracyjnego. Zarys części ogólnej*, Kraków 1948.
- Latos-Miłkowska M., *Glosa do wyroku TS z dnia 26 stycznia 2012 r., C-586/10, Lex/el.* 2012.
- Lerche P., *Koalitionsfreiheit und Richterrecht*, „Neue Juristische Wochenschrift” 1987, nr 40.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011.
- Łyszkowski M., *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 5.
- Orłowski G., *Prawo pracy*, red. A. Patulski, Warszawa 2013.
- Pisarczyk Ł., [w:] *Meritum. Prawo pracy 2014*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2014.
- Pisarczyk Ł., *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część I*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4.
- Rüthers B., *Das Ungerechte an der Gerechtigkeit*, Tübingen 2009.
- Rycak A., [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2014.
- Sobczyk A., *Umowa na okres próbny od 2016 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1.
- Sokołowska A., *Praktyczne problemy związane z zawieraniem umów terminowych, VII Edycja Konwent Prawa Pracy*, www.konferencja.abc.com.pl/konwentprawapracy/files/13.pdf [dostęp: 3.03.2016].
- Supiot A., *Źródła prawotwórczej roli sędziego we francuskim prawie pracy*, [w:] *Studia z prawa pracy. Dla uczczenia 50-lecia działalności naukowej Profesora Doktora Wacława Szuberta*, Warszawa – Łódź 1988.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
- Tomaszewska M., [w:] *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, red. Z. Brodecki, Warszawa 2004.
- Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.
- Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
- Wróblewski J., *Stosowanie prawa*, „Państwo i Prawo” 1969, nr 3.
- Wróblewski J., *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1972.
- Wróblewski J., *Zasady tworzenia prawa*, Warszawa 1983.
- Wszółek P., *O metodach badawczych stosowanych w nauce prawa administracyjnego dla poznania prawa jako wypowiedzi normatywnej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2011, nr 7-8.
- Wypych-Żywicka A., *Rozdział 8 Metodologia wykładni przepisów prawa pracy*, [w:] *Zarys systemy prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Wypych-Żywicka A., [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, Warszawa 2012.
- Ziemiński Z., *Przepis prawny a norma prawna*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1960, nr 1.

Streszczenie: W artykule przedstawiono analizę i ocenę nowych regulacji prawnych w przepisach art. 25¹ Kodeksu pracy w brzmieniu ustalonym przez ustawę z 25.6.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, które weszły w życie w dniu 22.2.2016 r. Zwrócono uwagę na zmianę, która polega na próbie ograniczenia procesu nadużywania

umów na czas określony, ze szczególnym naciskiem na to, by zidentyfikować potencjalne problemy związane z interpretacją nowych przepisów. Ponadto autorka skupia się na aktach europejskiego prawa, ponieważ są podstawą do oceny nowej ochrony przeciwko nadużyciom zatrudnienia na czas określony. Pozwala to ujawnić negatywne aspekty znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy, a także braki.

Słowa kluczowe: kodeks pracy, umowa o pracę na czas określony, czas trwania umowy o pracę na czas określony, ilość umów o pracę na czas określony, europejskie prawo pracy

SOME THOUGHTS ON THE AMENDED ARTICLE 25¹ OF LABOR CODE

Summary: The article presents analysis and an assessment of the new legal regulation in rules art. 25¹ of Labour Code set by the act from 25.6.2015 on change of the act – Labor Code and certain other acts which came into force on 22.2.2016. Attention has been paid to change which involves The attempt to constrain process of abusing fixed term employment contracts, with special emphasis on this to have identified potential problems associated with the interpretation of the new rules. Furthermore the author focuses on European law legal acts, because they are the basis for the assessment of new protection against malpractice employment of fixed-term. That allows to reveal the negative aspects of the amended provisions of the Labour Code, as well as deficiencies.

Keywords: Labour Code, employment contract of fixed-term, the duration of the employment contract for a limited period, the number of contracts for a limited period, European Law Labour