

dr Katarzyna Chrostowska-Malak
Wydział Administracji i Nauk Społecznych
Politechnika Warszawska

Maksymalny okres trwania umowy o pracę na czas określony

Maximum duration of an employment contract for a specified time

Streszczenie: *Dotychczas przepisy Kodeksu pracy nie określały expressis verbis maksymalnego okresu trwania umowy o pracę na czas określony, lecz nie oznaczało to zarazem, że ustawodawca pozostawił stronom stosunku pracy nieograniczoną swobodę decydowania o zawieraniu tego typu umów i okresie ich obowiązywania. Odpowiedzią na pytanie o maksymalny dopuszczalny czas trwania umowy o pracę na czas określony na podstawie dotychczasowego orzecnictwa sądów pracy i Sądu Najwyższego było twierdzenie, że większe znaczenie ma cel zawarcia umowy i jej przeznaczenie niż sam okres jej obowiązywania. Niemniej jednak uwzględniając istniejącą w Polsce praktykę nadużywania umów na czas określony (problem podnoszony przez sądy pracy i Sąd Najwyższy, również przez Państwową Inspekcję Pracy we wnioskach z przeprowadzanych kontroli oraz wyrażony w stanowisku Komisji Europejskiej), uchwalona została przez Sejm dnia 25 czerwca 2015 roku ustawa zmieniająca Kodeks pracy, która zgodnie z założeniem będzie działać na korzyść pracownika, przy jednoczesnym zabezpieczeniu uzasadnionych interesów pracodawców. Z perspektywy prawa UE zmiany te mają służyć zwalczaniu segmentacji na rynku pracy, polegającej na zróżnicowaniu sytuacji prawnej pracowników w zależności od rodzaju posiadanej umowy o pracę. W porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony osoby pracujące na podstawie umów terminowych były bowiem w znacznie gorszej sytuacji. Nie tylko jednak chodzi o powiększenie zakresu funkcji ochronnej prawa pracy. Wprowadzane zmiany, dotyczące umów na czas określony, mają także sprzyjać częstszemu zawieraniu przez strony stosunku pracy umów o pracę na czas nieokreślony.*

Słowa kluczowe: prawo pracy, stosunek pracy, pracodawca, pracownik, umowy o pracę, umowa o pracę na czas określony, umowa o pracę na czas nieokreślony

Abstract: *So far the provisions of the labour code have not explicitly determined the maximum duration of an employment contract for a specified time, however, it does not mean that the legislator provided unlimited freedom for parties to work relationships in deciding on the conclusion of such contracts and their duration. The answer to the question about the maximum permissible duration of an employment contract for a specified time on the basis of the hitherto sentences of the labour courts and the Supreme Court was the statement that the purpose and intention of concluding an employment contract is more significant than the period itself. Nevertheless, with the overuse of employment contracts for a specified time prevailing in Poland (the problem raised by the labour courts and the Supreme Court as well as the National Labour Inspectorate in conclusions from the performed inspections, which was also expressed in the position of the European Commission), the Sejm [the lower chamber of the Polish Parliament] passed, on 25 June 2015, the law amending the labour code, which according to its assumption, is to be to the benefit of an employee, while at the same time, it is to secure the reasonable interests of employers. From the perspective of the EU law these changes aim at combating segmentation on the job market consisting in differentiation of the legal situation of workers depending on their employment contracts. Compared to workers employed on an employment contract for an unspecified time basis persons employed for a specified time were in a much worse situation. The intention is not only widening the range of the protective function of the labour*

law. The implemented changes regarding contracts for a specified time are also to encourage a more frequent conclusion of employment contracts for an unspecified time by parties to work relationships.

Keywords: labour law, work relationship, employer, employee, employment contracts, employment contract for a specified time, employment contract for an unspecified time

Wstęp

Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów o pracę. Ustawodawca z myślą o interesach stron tzw. społecznego stosunku pracy – a więc pracownika i pracodawcy – określił zamknięty katalog rodzajów umów o pracę, na których podstawie dochodzi do nawiązania stosunku pracy w zależności od jego specyfiki, trwałości oraz przeznaczenia (celów i zadań). Za najkorzystniejszą, a zarazem najbardziej pożądaną dla pracownika podstawę stosunku pracy należy uznać umowę o pracę na czas nieokreślony, gdyż wiąże się z nią najmocniejsza ochrona trwałości tego typu stosunku prawnego. Umowa na czas nieokreślony to podstawowa forma zatrudnienia również według prawa Unii Europejskiej (dalej: UE). Natomiast z punktu widzenia pracodawcy niejednokrotnie korzystniejszą formą zatrudnienia jest umowa na czas określony, przede wszystkim dlatego, że łatwiej jest taką umowę rozwiązać. Dane statystyczne wskazują, że Polska jest rekordzistą wśród państw UE pod względem liczby zatrudnionych na podstawie takich umów. W 2013 roku w UE-28 odsetek osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony wyniósł 13,8 procent. W Polsce zaś umowę na czas określony miało więcej niż $\frac{1}{4}$ zatrudnionych (tj. 26,8 procent)¹. Segmentację rynku pracy w związku z nadmiernym korzystaniem z umów na czas określony oraz niewdrożenie dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku zarzuciła Polsce Komisja Europejska². Także związkowcy NSZZ „Solidarność” od lat sygnalizowali konieczność dostosowania polskich przepisów do unijnych regulacji³. O problemie nadużywania terminowych umów o pracę oraz wadliwego zawierania i rozwiązywania takich umów niejednokrotnie informowała Państwowa Inspekcja Pracy (dalej: PIP) w corocznych sprawozdaniach. W roku 2014 (podobnie jak z 2013 r.) PIP wskazała na niepokojące dane dotyczące liczby umów długoterminowych zawartych na więcej niż 5 lat (w tym, jak wynika z ustaleń inspektorów, nawet na 10 lat, a w pojedynczych przypadkach nawet na 20 lat)⁴. Wyniki kontroli umów o pracę, niezwiązanych z badaniem skarg pracowniczych wskazują, że umowy długookresowe stanowiły ponad 16% umów na czas określony (w 2013 r. było to 13,6%) i, tak jak w roku poprzednim, były zawierane najczęściej w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w sektorze handel i naprawy oraz edukacja. Główną przyczyną nieuzasadnionego zawierania z pracownikami długotermino-

¹ www.ec.europa.eu/eurostat (dostęp: 19 listopada 2015 r.).

² www.ec.europa.eu (dostęp: 19 listopada 2015 r.).

³ Patrz na ten temat m.in.: M. Rzemek, *Komisja Europejska kwestionuje umowy czasowe w Polsce*, „Rzeczpospolita” z 23 grudnia 2013 r., Wydanie 298 (9722), s. C-001.

⁴ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r., Warszawa 2015, www.bip.pip.gov.pl (dostęp: 15 listopada 2015 r.).

wych umów o pracę na czas określony – podobnie jak w 2013 r. – był zamiar omijania przepisów o zatrudnianiu na podstawie umów na czas nieokreślony. Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy wskazują również na nieznaną przyczynę przepisów prawa bądź błędną ich interpretację. Pracodawcy preferują elastyczne formy zatrudniania, pozwalające na lepsze dostosowanie się do zmiennych warunków gospodarczych. „Niestabilna sytuacja gospodarcza sprzyja poszukiwaniu przez pracodawców rozwiązań prowadzących do stosowania elastycznych form zatrudnienia (...) Brak przepisów zakazujących stosowania takiego rozwiązania uniemożliwia inspektorom pracy skuteczną interwencję. Z drugiej strony sytuacja na rynku pracy i wysoki poziom bezrobocia nie sprzyjają łatwości pozyskania pracy przez osoby jej poszukujące. Dlatego pracownicy godzą się na niekorzystne dla nich rozwiązania, w obawie, że ich nieprzyjęcie skutkowało będzie brakiem środków na utrzymanie”⁵.

W konsekwencji, umowy o pracę na czas określony z zasady pozwalają na proste i szybkie rozstanie z pracownikiem. Łatwość rozwiązywania terminowych umów o pracę przez pracodawców polega przede wszystkim na braku konieczności merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia oraz na krótkich okresach wypowiedzenia. W przywoływanym już wcześniej sprawozdaniu PIP, w części dotyczącej wyników kontroli przeprowadzonych w 2014 r. wskazano na konieczność kontynuowania działalności kontrolnej, poradniczej i promocyjno-prewencyjnej ukierunkowanej na popularyzowanie przepisów dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Ponadto zapowiedziano, że: „W celu zapobiegania omijania przepisów przy zatrudnianiu pracowników na podstawie umów terminowych konieczne są działania organów państwa wykraczające poza czynności kontrolne i prewencyjne prowadzone przez inspektorów pracy. W tym kontekście należy przywołać inicjatywę legislacyjną Ministra Pracy i Polityki Społecznej, który dostrzegając wagę problemu, tj. skalę zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony w sposób nieuzasadniony i naruszający obowiązujące przepisy, przygotował projekt ustawy o zmianie ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: k.p.)”⁶. W celu lepszego przedstawienia omawianego problemu uzasadnionym wydaje się zaprezentowanie istoty i znaczenia umów o pracę na czas nieokreślony oraz na czas określony.

Umowa o pracę na czas nieokreślony

Z literatury przedmiotu dowiadujemy się, że umowa taka zakłada istnienie stałej więzi prawnej między pracodawcą a pracownikiem. Cechą charakterystyczną jest brak określenia z góry jej obowiązywania⁷. Umowa o pracę na czas nieokreślony zostaje zawarta wówczas, gdy strony wyraźnie to ustaliły lub gdy brak jest ustalenia jaką umowę zawarto, a z okoliczności występujących przy zawarciu umowy nie wynika, że zawarto umowę innego rodzaju. Przepisy prawa

⁵ Wyniki kontroli ujętych w programie działań długoletnich na lata 2013-2015, [w:] Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r., Warszawa 2014; www.bip.pip.gov.pl (dostęp: 19 listopada 2015 r.).

⁶ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r., Warszawa 2015, s. 65-66.

⁷ Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Prawo pracy. Zarys wykładu, Difin, Warszawa 2009, s. 98.

pracy nie przewidują domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony jeżeli strony umowy nie określają jej rodzaju. W takiej sytuacji, w związku z art. 300 k.p., ma zastosowanie przepis art. 65 k.c.⁸ (na ten temat w: uzasadnieniu SN z dnia 17 maja 1995, I PRN 11/95, OSNP 1995, nr 20, poz. 250.). Niemniej jednak jeżeli strony nie oznaczą końcowego terminu umowy, do którego stosunek pracy miałby trwać, a stosunek pracy na podstawie umowy bezterminowej wynika z całokształtu okoliczności konkretnego przypadku za podstawę stosunku pracy można przyjmą umowę na czas nieokreślony .

Reasumując, omawiany tu rodzaj umowy o pracę jest kontraktem najlepiej chroniącym interesy pracownika i najbardziej uciążliwym dla pracodawcy⁹. Stwarza jednak najdalej idącą ochronę trwałości stosunku pracy. W sytuacji więc zaistnienia zamiaru jej rozwiązania lub zmiany warunków pracy i płacy przez pracodawcę, istnieje przede wszystkim konieczność merytorycznego uzasadnienia dokonywanego wypowiedzenia, w sytuacji zaś działających związków zawodowych u pracodawcy, powstaje dodatkowo obowiązek współdziałania z organizacjami związkowymi w procesie realizacji czynności prawnej (art.38 k.p.). Ponadto, w przypadku umów bezterminowych występują najdłuższe okresy wypowiedzenia (w zależności od długości zatrudnienia), w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Umowa ta najlepiej też chroni pracownicę w ciąży, w trakcie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, a także innych pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, podczas gdy umowy o pracę na czas określony w takich sytuacjach zabezpieczają osobę pracującą tylko na okres, do którego umowa miała trwać (po porodzie – do dnia porodu). Jednakże w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy ochrona ta jest wyłączona z mocy art. 41 z oznacznikiem 1 paragraf 1 k.p.

Umowa o pracę na czas nieokreślony według Sądu Najwyższego jest „typem podstawowym, standardem prawa pracy¹⁰”. Jest to standard zdecydowanie europejski, o którym mowa w dyrektywie z 28 czerwca 1999 r., Nr 99/70/WE . Zgodnie z postanowieniami preambuły do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Umowy o pracę na czas określony natomiast odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników.

⁸ „§ 1. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. § 2. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu” – Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 121 z późn. zm.).

⁹ M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, Wydanie 3, LexisNexis, Warszawa 2009, s. 124.

¹⁰ Z uzasadnienia wyroku SN z dnia 25 października 2007 r. (sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317).

Umowa o pracę na czas określony

Z literatury przedmiotu wynika, że umowa o pracę na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle określony czas, wyznaczony wolą stron. Zawierana jest w celu wykonania zadań oznaczonych w czasie, może więc być stosowana ze względu na okresowy charakter pracy niektórych grup zawodowych (np. nauczycieli, artystów teatralnych, osób kierowanych do prac za granicą) bądź dla zapewnienia obsady stanowisk pracowniczych w pewnych okresach wzmożonego zapotrzebowania na pracę¹¹.

Przypomnijmy tu jednak, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97, OSNP 1998/19/558) stwierdził, że „standardem prawa pracy jest (...) zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. [Z tego powodu] instytucja umowy terminowej stanowi (...) 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. Takie rozumienie funkcji terminowej umowy o pracę nie było nigdy kwestionowane w literaturze prawa pracy i znalazło też wyraźne oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego”.

Zważywszy na fakt, iż rozwiązanie umowy terminowej następuje wraz z upływem terminu na jaki została zawarta, umowa terminowa nie może samistnie przekształcić się w umowę na czas nieokreślony. Według art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli kontrahentów, bez względu na jego podstawę prawną. Wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona w sposób wyraźny lub dorozumiany, tzn. przez takie zachowanie, które nie pozostawia wątpliwości co do intencji. Tak więc, brak oświadczenia pracodawcy co do dalszego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony po jej rozwiązaniu nie może być rozumiany jako wola kontynuowania zatrudnienia. Warunkiem koniecznym uznania, że po rozwiązaniu się umowy terminowej doszło do nawiązania nowego stosunku pracy jest ustalenie, że pracodawca miał zamiar nadal zatrudniać pracownika na określonym stanowisku. Fakt, że pracownik wykonywał pracę po rozwiązaniu umowy terminowej w ciągu kilku dni bez wiedzy pracodawcy nie świadczy o istnieniu stosunku pracy, który musi odpowiadać zasadzie zgodnego nawiązania stosunku pracy. Umowa na czas określony może natomiast być przekształcona wolą stron w umowę na czas nieokreślony. Generalnie, przekształcenie takie jest możliwe na mocy porozumienia stron. Niedopuszczalne natomiast jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego¹² czy też „aneksowanie umów”¹³ w celu przedłużenia stosunku pracy powstałego na podstawie umowy na czas określony. Ewentualne, nowe uzgodnienie dokonane pomiędzy stronami stosunku pracy w trakcie trwania danej umowy o pracę na czas określony, w sprawie dłuższej trwającego stosunku pracy niż wyznaczonego w obowiązującej umowie, wymaga zawarcia nowej umowy o pracę na czas określony¹⁴.

¹¹ L. Florek, *Prawo pracy*, 17. wydanie, C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 80.

¹² M. Gersdorf, K. Rączka..., op. cit., s. 131-132.

¹³ L. Florek..., op. cit., s. 81.

¹⁴ Tamże.

Umowa o pracę na czas określony może jednak zostać zawarta w sposób dorozumiany. Na rzecz możliwości zawarcia umowy terminowej w sposób dorozumiany wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy¹⁵. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 2 września 1990 r. (IPR 212/90), skoro zakład pracy podał w pisemnej propozycji dokładny czas trwania umowy o pracę i jej warunki, zaś pracownik przystąpił do wykonywania czynności i świadczył pracę przez cały ten czas, a następnie pobrał wynagrodzenie, to doszło w sposób dorozumiany do zawarcia umowy na czas określony. Co do zasady umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z momentem nadejścia terminu, do którego miała trwać. Wyjątek stanowi sytuacja przewidziana w art. 177 paragraf 3 k.p., dotycząca tych kobiet, u których umowa miałaby ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Jeśli umowa została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą w niej zastrzec dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia. Kodeks pracy dopuszcza jednak w szczególnych sytuacjach rozwiązanie stosunku pracy przez każdego z kontrahentów (art. 33 k.p.), czy też zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika, upadłości i likwidacji pracodawcy (art. 41 ze znaczkami 1 paragraf 2 k.p.).

Umowa o pracę na czas określony jest zawierana do końca okresu ustalonego kalendarzowo, albo do momentu dającego się oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien w przyszłości nastąpić. A więc jest to umowa o pracę zawierająca termin końcowy stosunku pracy¹⁶. Stanowi to dla stron gwarancję stabilizacji stosunku pracy. Biorąc pod uwagę sytuację pracownika w zakładzie pracy na podstawie umowy na czas określony, w szczególności warunki pracy, należy podkreślić, że zgodnie z podstawowymi zasadami prawa pracy jest ona taka sama jak pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Kodeks pracy jednoznacznie stwierdza, że jakakolwiek dyskryminacja ze względu na zatrudnienie na czas określony jest niedopuszczalna (art. 11 ze znaczkami 3, art. 18 ze znaczkami 3a k.p.). Warunki pracy pracowników zatrudnionych na czas określony powinny być kształtowane w taki sam sposób jak pracowników stałych. Przy przyjmowaniu do pracy na stałe pracodawca obowiązany jest uwzględnić osoby zatrudnione na czas określony. Pracownikowi nie służy zatem ochrona trwałości stosunku pracy, również nie przysługuje prawo do odprawy, jeśli zakończenie zatrudnienia następuje z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Najwyższy wypowiedział się wielokrotnie na jaki maksymalnie okres dopuszczalny jest zawarcie terminowej umowy o pracę, nie zajął jednoznacznego stanowiska. Jednakże na podstawie dotychczasowego orzecnictwa sądów pracy i Sądu Najwyższego wolno powiedzieć, iż umowa na czas określony jako czynność prawna musi odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu (art. 8 k.p.). Czas trwania konkretnej umowy powinien więc być uzasadniony jej społeczno-gospodarczym celem. Każdy stan faktyczny należy rozpatrywać indywidualnie. Generalnie, zawarcie umowy na czas określony uzasadnia potrzeba wykonania czasowo określonych zadań przez konkretnego pracownika.

Nadmierne wydłużanie czasu trwania umowy o pracę na czas określony może być w pewnych okolicznościach poczytane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem umowy na czas określony (art. 8 k.p.). W ten sposób do-

¹⁵ M. Gersdorf, K. Rączka..., op. cit., s. 124.

¹⁶ L. Florek..., op. cit., s. 80.

chodziłoby do sytuacji, w której umowa taka wkraczałaby w cele i zadania, jakie spełnia w sferze stosunku pracy umowa o pracę na czas nieokreślony. Ta natomiast z założenia ma tworzyć stałą więź pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Warto zauważyć, że wyroki, w których SN uznał długotrwałe umowy (9 i 5 lat) za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem umowy, dotyczyły sytuacji pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach dla firmy. Niezależnie od powyższego należy uwzględnić fakt, iż regulacje ustawowe dla niektórych stanowisk przewidują wyraźnie długotrwałe umowy. W wyjątkowych sytuacjach, dla stanowisk tego wymagających w związku ze specyficzną racją trwałości zatrudnienia ustawodawca określa umowy o pracę na czas określony, ale na z góry przewidziane długotrwałe terminy (np. stosunki pracy na stanowisko zastępcy kierownika, ordynatora, naczelniej pielęgniarki, przełożonej pielęgniarek, pielęgniarki oddziałowej w podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą (m.in. samodzielny publiczny zakładzie opieki zdrowotnej) nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na 6 lat - Art. 49 ust. 1, 5 i 6, ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej¹⁷.

Zapobieganiu nadużywaniu umów o pracę na czas określony miało służyć stosunkowo nowe rozwiązanie, jakie zostało wyrażone w formie zasady art. 25 ze znaczką 1 k.p. statuującym domniemanie prawne zawarcia umowy na czas nieokreślony w sytuacji faktycznej zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony. Warunkiem wymaganym przy zastosowaniu tej zasady stał się określony czas przerwy (maksymalnie jeden miesiąc) między rozwiązaniem poprzedniej (drugiej) a nawiązaniem kolejnej (trzeciej) umowy o pracę na czas określony. Przepis ten mówi o „fikcji prawnej” zawarcia umowy o pracę na czas określony. Został wprowadzony w związku z koniecznością implementacji dyrektywy Rady nr 91/383/EWG¹⁸ oraz dyrektywy Rady nr 99/70/WE¹⁹. Standardy europejskie przyjęte zostały również w celu przeciwdziałania nadużyciom polegającym na rozwiązywaniu i nawiązywaniu kolejnych umów o pracę terminowych w celu obejścia przepisów o umowie bezterminowej. Jednakże ustawodawca w odpowiedzi na kryzys ekonomiczny zawiesił działanie tej zasady ustawą z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców²⁰ na okres 2 lat (do 2011 r.). Przepisy przejściowe miały na celu pomoc pracodawcom w trudnych warunkach gospodarczych²¹.

W ostatnim czasie natomiast wraz ze zmieniającą się sytuacją społeczno-gospodarczą, koniecznością implementacji prawa Unii Europejskiej, a zara-

¹⁷ Dz.U. 2011 Nr 112 poz. 654 z późn. zm.

¹⁸ Dyrektywa 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991),

¹⁹ Dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999),

²⁰ Dz.U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035 z późn. zm.

²¹ Art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r.: „1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. 2. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony”.

zem w celu wprowadzenia skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nadużywaniu zawierania umów terminowych zaproponowano dokonanie zmiany art. 25¹ Kodeksu pracy. Artykuł ten, w zmodyfikowanym brzmieniu przewiduje określenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony oraz określa liczbę tych umów, które mogą być zawarte w ramach limitu.

W nowym stanie prawnym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech. Co więcej nowe przepisy uzależniły okres wypowiedzenia umów na czas określony od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

Ustawodawca odnosząc się do standardów unijnych stwierdza, że „dyrektywa 99/70/WE nie określa maksymalnego czasu trwania kolejnych umów na czas określony. Państwa członkowskie stosują różne okresy. Stosowane są okresy 2–3-letnie (np. Czechy, Niemcy, Słowacja, Szwecja), ale występują także okresy 18 miesięcy (Francja), czy 4 lat (Wielka Brytania) oraz 5 lat (Węgry). Przyjęty w projekcie okres 33 miesięcy jest rozwiązaniem kompromisowym między oczekiwaniami reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych związków zawodowych, które postulowały, aby dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy (takich umów) wynosił 18 miesięcy, a oczekiwaniami organizacji pracodawców, aby wynosił on 48 miesięcy. Tym samym, uwzględniając, że dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny będzie wynosił 3 miesiące, możliwe będzie zatrudnianie pracowników na podstawie terminowych umów o pracę łącznie przez okres co do zasady 36 miesięcy, tj. 3 lat”²².

Projektodawca ustawy wprowadził także określenie skutków przekroczenia okresu 33 miesięcy oraz (na nowo) przekroczenia dopuszczalnej liczby umów. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę na czas określony przekraczałby 33 miesiące lub liczba takich umów przekroczyłaby trzy, to od następnego dnia po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony pracownik byłby traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważane będzie za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu tych przepisów.

Powyższe limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej:

- 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,

²² Uzasadnienie do ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Druk Sejmowy nr 3321).

- 4) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W takich przypadkach konieczne będzie określenie w umowie o pracę tego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy (dodawany § 1¹ w art. 29 Kodeksu pracy). Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (dodawany § 5 w art. 25¹ Kodeksu pracy). Przyczyna ta jest bowiem znana tylko stronom umowy i w pierwszej kolejności podlega ich subiektywnej ocenie (w razie kontroli – także ocenie organu kontrolnego, a w razie sporu – ocenie sądu pracy w ramach postępowania sądowego). Niedochowanie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (dodawany pkt 1a w art. 281 k.p.)²³.

Istotną zmianą wprowadzoną nowymi przepisami jest również to, że umowa na czas określony, w związku z ograniczeniem od 22 lutego 2015 r. przez ustawodawcę katalogu umów o pracę, będzie miała zastosowanie do dotychczasowych stosunków pracy pracowników sezonowych regulowanych umową o pracę na czas wykonania określonej pracy. Co do zasady więc, według nowych przepisów świadczenie pracy przez pracowników wchodzącej w zakres pewnego oznaczonego i z góry ograniczonego w czasie zadania, (np. budowy jakiegoś obiektu, prac przy zbiorach w rolnictwie, sporządzania bilansu) będzie regulowane więc umową na czas określony²⁴.

Podsumowanie

Kodeks pracy nie określał jak dotąd maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. Nie wynikała z tego jednak dowolność strony przy ustalaniu czasu obowiązywania tego rodzaju umów. Zawarcie umowy na długi okres (np. 4 lata) mogło zostać uznane za obejście przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony, czy też działanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem umowy o pracę na czas określony. W praktyce nadużywanie umów na czas określony zostało wyraźnie ograniczone przez sądy, które w swoich orzeczeniach niejednokrotnie podnosiły, że zawieranie długotrwałych kontraktów terminowych może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy. Podstawową zasadą przywoływaną w wyrokach sądów powszechnych i Sądu Najwyższego jest zasada wyrażona w art. 8 Kodeksu pracy. W wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08) SN podkreślił, że praktyka polegająca na zawieraniu wieloletnich umów o pracę ze wszystkimi osobami zatrudnionymi zwłaszcza na stanowisku kierowniczym, nie może zostać uznana za prawidłową.

²³ Uzasadnienie do ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Druk Sejmowy nr 3321), s. 9-10.

²⁴ L. Florek, op. cit., s. 80.

Tym bardziej, gdy nie występują uzasadnione przyczyny zawarcia umowy na czas określony. Ważną okolicznością rozpatrywaną przez pryzmat art. 8 k.p. wymagającą uwzględnienia jest także to, że pracownik taki może spodziewać się stabilizacji zatrudnienia, tym bardziej gdy nie zgłasza się zastrzeżeń co do jego pracy.

Dotychczas próba odpowiedzi na pytanie o maksymalny okres trwania umowy o pracę na czas określony, musiała być poprzedzona przedstawieniem celów i zadań, jakie spełnia w stosunkach pracy umowa o pracę na czas określony i umowa o pracę na czas nieokreślony. Ponadto, z racji tego, że umowa o pracę nie jest jedynym źródłem nawiązania stosunku pracy (choć w każdym przypadku pisemna forma umowy potwierdza nawiązanie stosunku pracy), w analizie trzeba uwzględnić charakter i przeznaczenie powołania, wyboru, mianowania. O ile z istotą wyboru i mianowania łączy się okresowość, tak w przypadku powołania i spółdzielczej umowy o pracę akcentuje się z reguły ich bezterminowość. Jeżeli przepisy szczególne (pozakodeksowe) nie stanowią inaczej, wówczas do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony, lecz tylko w ograniczonym zakresie (w myśl zasady *lex specialis derogat legi generali*).

W związku z niekwestionowaną koniecznością ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, rządowy projekt ustawy o zmianie k.p. stał się przedmiotem prac parlamentarnych wiosną 2015 roku. W uzasadnieniu do ustawy podniesiono, że „obecnie umowy o pracę na czas określony są zawierane niejednokrotnie na długie okresy bez obiektywnego uzasadnienia. Tymczasem celem umowy o pracę na czas określony nie jest długotrwale (wieloletnie) zatrudnianie pracowników. Do tego celu służy umowa o pracę na czas nieokreślony, co potwierdza także orzecznictwo Sądu Najwyższego”. Podkreślono również, że prace nad zmianą przepisów Kodeksu pracy w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę podyktowane są m.in. wszczęciem przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony²⁵, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999, str. 43; Polskie wydanie specjalne: rozdz. 5, t. 3, str. 368) – wezwaniu do usunięcia uchybienia nr 2013/4161 (pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.), a także orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE – w szczególności wyrok z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Nierodzik (pytanie Sądu Rejonowego w Białymstoku)”. Powołując się na sprawę C-38/13 twórca projektu ustawy podniósł, że „Trybunał uznał, co do zasady, za sprzeczne z dyrektywą kodeksowe rozwiązania dotyczące wypowiedzania umów na czas określony. Trybunał stwierdził, iż klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu (...), które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania

²⁵ Nr projektu UC 136, Archiwalny wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów z okresu 1 września 2011 r. - 4 grudnia 2015 r., www.bip.kprm.gov.pl (dostęp: 12 grudnia 2015 r.).

szywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. Odnośnie do istnienia obiektywnych warunków różnicowania równego traktowania Trybunał wskazał w uzasadnieniu, iż odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia²⁶. Ostatecznie, podstawowe zmiany wprowadzone do kodeksu pracy ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw²⁷ z terminem obowiązywania od 22 lutego 2016 r. polegają na:

- 1) ograniczeniu rodzajów umów o pracę do trzech – w miejsce obecnych czterech;
- 2) dookreśleniu specyfiki umowy o pracę na okres próbny;
- 3) zmianie zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez wprowadzenie bardziej skutecznego sposobu limitowania tych umów;
- 4) uzależnieniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,
- 5) umożliwieniu pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia²⁸.

Bibliografia

Dyrektywa 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 206 z 29.07.1991).

²⁶ Obszary objęte zarzutami Komisji Europejskiej w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczą:

1. Krótszego okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia.
2. Zbyt krótkiego okresu, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”.
3. Pojęcia „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów - Uzasadnienie do ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Druk Sejmowy nr 3321).

²⁷ Dz.U. z 2015 r., poz. 1220.

²⁸ Uzasadnienie do ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Druk Sejmowy nr 3321), s. 5.

- Dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999).
- Florek L., *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2012.
- Gersdorf M., Rączka K., *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, LexisNexis, Warszawa 2009.
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Difin, Warszawa 2009.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2011.
- Program działań Państwowej Inspekcji Pracy na 2015 rok, Warszawa 2014.
- Rzemek M., *Komisja Europejska kwestionuje umowy czasowe w Polsce*, „Rzeczpospolita” z 23 grudnia 2013 r., Wydanie 298 (9722).
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa 2007.
- Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r., Warszawa 2014.
- Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r., Warszawa 2015.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014.
- Uchwała SN z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97, OSNP 1998/19/558)
- Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035 z późn.zm.).
- Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 112 poz. 654 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 121 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r., poz. 1220).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r. poz.1502 z późn.zm.).
- Uzasadnienie do ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Druk Sejmowy nr 3321).
- Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013.
- www.bip.kprm.gov.pl
- www.bip.pip.gov.pl
- www.ec.europa.eu/eurostat
- Wyrok SN z dnia 2 września 1990 r. (IPR 212/90).
- Wyrok SN z dnia 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08).
- Wyrok SN z dnia 25 października 2007 r. (sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317).