

TERMINOWE UMOWY O PRACĘ

Aktualne problemy zatrudnienia

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

ZAGADNIENIA PRAWNE

TERMINOWE UMOWY O PRACĘ

Aktualne problemy zatrudnienia

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

ZAGADNIENIA PRAWNE

Stan prawny na 1 czerwca 2017 r.

Recenzent

Dr hab. Leszek Mitrus

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Eliza Marks, Bartosz Stanisławski

Łamanie

JustLuk

Ilustracja na okładce

ornitozavr/fotolia

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-632-6

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
<i>Anna Maroń</i>	
Rozwój historyczny regulacji prawnych umowy o pracę na czas określony	15
<i>Urszula Torbus</i>	
Ograniczenia zawierania umów o pracę na czas określony – ocena efektywności regulacji w przeszłości i obecnie	28
<i>Arkadiusz Sobczyk</i>	
Nowe regulacje dotyczące zatrudnienia na czas określony – uwagi systemowe	48
<i>Łukasz Pisarczyk</i>	
Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów	57
<i>Anna Piszczyk</i>	
Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE	68
<i>Anna Daszczyńska-Ciborowska</i>	
Zagadnienie kauzalności umów o pracę na czas określony w świetle dotychczasowych i znowelizowanych przepisów	77
<i>Dominika Buch</i>	
Umowa o pracę na okres próbny	87

Paweł Korus

Umowa o pracę w celu zastępstwa nieobecnego pracownika – wybrane problemy	95
--	-----------

Stefan Płażek

Terminowość a kadencyjność umów o pracę na czas określony	106
--	------------

Małgorzata Mędrala

Sezonowe umowy o pracę na czas określony	120
---	------------

Justyna Czerniak-Swędzioł

Zakres uprawnień związanych z rodzicielstwem w przypadku zatrudnienia na podstawie terminowej umowy o pracę	135
--	------------

Janusz Żołyński

Staż pracy a terminowe umowy o pracę	153
---	------------

Katarzyna Serafin

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy	169
---	------------

Dominika Dörre-Kolasa

Uprawnienia pracownika w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania terminowej umowy o pracę	180
--	------------

Alina Giżejowska

Dyskryminacja oraz równe traktowanie w zatrudnieniu a terminowe umowy o pracę	195
--	------------

Karol Kulig

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a wolność pracy	209
---	------------

Tatiana Wrocławska

Umowy na czas określony a zatrudnienie osób starszych	221
--	------------

Maciej Frączek

Umowa na czas określony a uwarunkowania rynkowe	239
--	------------

Wzory pism	251
-------------------------	------------

1. Umowa o pracę na czas określony (art. 25 ¹ § 1–3 k.p.)	253
--	-----

2. Umowa o pracę na czas określony zawierana w przypadku wystąpienia po stronie pracodawcy obiektywnych przyczyn (art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p.)	257
---	-----

3. Umowa o pracę na okres próbny (art. 25 § 2–3 k.p.)	260
4. Umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa (art. 25 ¹ § 4 pkt 1 k.p.)	263
5. Umowa o pracę na czas określony zawarta w celu wykonywania pracy dorywczej lub sezonowej (art. 25 ¹ § 4 pkt 2 k.p.)	266
6. Umowa o pracę na czas określony zawarta w celu wykonywania pracy przez okres kadencji (art. 25 ¹ § 4 pkt 3 k.p.)	269
7. Informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 k.p.)	272
8. Aneks do umowy o pracę na czas określony (art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p.)	274
9. Aneks do umowy o pracę na czas określony (art. 25 ¹ § 2 k.p.)	276
10. Porozumienie w sprawie uzupełnienia treści umowy o pracę / Aneks do umowy o pracę (art. 15 ust. 1 nowelizacji z 25.06.2015 r.)	278
11. Wypowiedzenie umowy o pracę wraz ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy (art. 36 § 1 w zw. z art. 36 ² k.p.)	280
12. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny (art. 34 k.p.)	283
13. Zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p. (art. 25 ¹ § 5 k.p.)	284
14. Zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p., trwającej w dniu wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. (art. 15 ust. 2 nowelizacji z 25.06.2015 r.)	285

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Akty prawne

EKS	– Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. poz. 67 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
KPP	– Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 303 z 2007 r., s. 1)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1578 ze zm.)
nowelizacja z 25.06.2015 r.	– ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220)
nowelizacja z 7.04.2017 r.	– ustawa z 7.04.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 962)
Porozumienie ramowe	– Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stanowiące załącznik do dyrektywy 99/70/WE z 28.06.1999 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, s. 43)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065)

u.s.g.	– ustawa z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2016 r. poz. 446 ze zm.)
u.ś.p.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 360 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

2. Czasopisma i publikatory

AUMCS	– Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
M.Praw.	– Monitor Prawniczy
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCK	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej i Izby Karnej
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	– Przegląd Sądowy
SIL	– Studia Iuridica Lublinensia
SiMIPiS	– Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza
St.Pr.PiPS	– Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
ZNUJ PWiOWI	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej
ZNWPiAUG	– Zeszyty Naukowe Wydziału Praw i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego
ZPPiPS	– Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej

3. Inne

SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny

WSTĘP

Głównym motywem powstania niniejszej publikacji była niedawna rocznica wejścia w życie dużych zmian w zakresie terminowych umów o pracę dokonanych na mocy ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Z dniem 1.06.2017 r. wszedł w życie także nowy przepis – art. 25¹ § 4¹ k.p., dodany przez art. 2 ustawy z 7.04.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 962). Regulacje z tego zakresu są zatem stałym przedmiotem zainteresowania ustawodawcy. Pomimo że najbardziej pożądaną i typową dla umownych stosunków prawa pracy powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony, nadal na bardzo szeroką skalę wykorzystuje się zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę. Równocześnie zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę, a zwłaszcza umów o pracę na czas określony, od wielu lat wywołuje dyskusje wśród przedstawicieli nauki prawa, praktyków, a także w orzecznictwie. Świadczy o tym stała obecność tej tematyki w monografiach oraz licznych artykułach naukowych. Ustawodawca – zarówno krajowy, jak i unijny – dostrzega jednocześnie cały czas potrzebę i sens dalszego utrzymywania tego rodzaju umów o pracę.

Nie tak dawno kwestia terminowego zatrudnienia była także przedmiotem badania przez Komisję Europejską w stosunku do Polski. Przyczynkiem do najnowszych zmian w zakresie umów terminowych był zwłaszcza wyrok TS z 13.03.2014 r., C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, EU:C:2014:152. Dnia 22.02.2016 r. weszła w życie wskazana ustawa nowelizująca. Wprowadziła ona istotne zmiany w konstrukcji terminowych umów o pracę. Zmiany te zachodzą na pięciu płaszczyznach.

1. Katalog umów o pracę został zredukowany do trzech ich rodzajów:

- umowy o pracę na okres próbny,
- umowy o pracę na czas nieokreślony,
- umowy o pracę na czas określony.

Z Kodeksu pracy usunięta została umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy, co uzasadniano faktem jej rzadkiego wykorzystywania w praktyce. Alternatywą dla niej w obecnym stanie prawnym są umowy o pracę na czas

określony i prace dorywcze czy sezonowe (art. 25¹ § 4 pkt 2 k.p.), a także możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony ze względu na inne obiektywne przesłanki (art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p.). Zrezygnowano także z odrębnej regulacji umowy o pracę na zastępstwo, której obecnie nadano konstrukcję kauzalnej (szczegółnej) umowy na czas określony (art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p.).

2. Wprowadzono podział umów na czas określony na umowy kauzalne i niekauzalne (inaczej: szczególne i zwykłe).

W przypadku umów niekauzalnych okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Zawarcie umowy lub umów na czas określony na łączny okres dłuższy niż 33 miesiące lub zawarcie większej liczby umów będzie uważane, od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy takiego rodzaju, za równoznaczne w skutkach z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 1–3 k.p.).

Powyższe ograniczenia nie będą miały zastosowania do umów zawartych na czas określony, których podpisanie spowodowane jest koniecznością zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji lub gdy pracodawca wykaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy. Umowom tym ustawodawca nadaje, co wynika z istoty ich konstrukcji, charakter kauzalny; można je również określić jako umowy o charakterze szczególnym (art. 25¹ § 4 k.p.).

Na konieczność istnienia obiektywnych przyczyn w przypadku zawierania długoterminowych umów o pracę niejednokrotnie zwracano uwagę w polskim orzecznictwie sądowym na tle poprzedniego stanu prawnego. Stanowisko to dotyczyło jednak wszystkich rodzajów umów o pracę.

3. Doprecyzowane zostały przesłanki zawierania umowy o pracę na okres próbny. Ustawa przewiduje wprowadzenie przesłanek uzasadniających zawarcie umowy o pracę na okres próbny, określa też sytuacje, w których umowę na okres próbny można powtórzyć (art. 25 § 3 k.p.). Obecnie umowa o pracę na okres próbny może być zawarta jedynie w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:
 - jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
 - po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

4. Zrównano okresy wypowiedzenia przy umowach o pracę na czas określony i nieokreślony.

Ustawa nowelizująca wprowadziła jednolite okresy wypowiedzenia dla wszystkich umów o pracę na czas określony, w tym dla umowy na zastępstwo (art. 36 k.p.). Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu pracy pracownika. Powyższe uzasadnione było w szczególności wspomnianym wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-38/13, który wskazywał na problem równościowy w zakresie warunków zatrudnienia pracowników przy różnych rodzajach umów o pracę. Zmiany w tym zakresie mogą implikować dalsze pytania o potrzebę zrównania umów o pracę na czas określony i nieokreślony w pozostałych aspektach, np. roszczeń w związku z rozwiązaniem umowy czy konieczności istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Rodzi się także wiele pytań o stabilizację w zakresie terminowego zatrudnienia.

5. Wprowadzono formalnie do Kodeksu pracy instytucję zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, która do tej pory była powszechnie stosowana w praktyce i dopuszczalna po części w orzecznictwie sądowym. Instytucja ta nie dotyczy wprawdzie bezpośrednio zagadnienia umów terminowych, jednak ze względu na zawarcie jej w ramach tej samej ustawy nowelizującej zostanie również omówiona w niniejszej książce.

Omówione pokrótce zmiany są w głównej mierze wynikiem wszczętego przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy regulujących umowy o pracę na czas określony z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.06.1999 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, s. 43). Komisja zarzuciła Polsce przede wszystkim stosowanie sztywnych okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, bez względu na staż zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. W ocenie Komisji takie rozwiązanie oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, w odniesieniu do których przepisy uzależniają okres wypowiedzenia od łącznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Takie rozwiązanie było też kwestionowane przez Trybunał Sprawiedliwości w wyroku w sprawie C-38/13. W dokonanych nowelizacjach zmianach w zakresie konstrukcji umów o pracę na czas określony ustawodawca polski poszedł jednak znacznie dalej, co rodzi liczne pytania dotyczące nowego modelu zatrudnienia w oparciu o terminowe umowy o pracę w polskim Kodeksie pracy.

Ostatnie zmiany wprowadzają do ustawy niewątpliwie wiele elementów pozytywnych, nie są jednak wolne od niedoskonałości, o czym świadczy przede wszystkim bogata polemika wśród przedstawicieli doktryny. Jak większość nowych regulacji – stanowią źródło wielu problemów w praktyce, a także licznych wątpliwości natury

doktrynalnej. Świeżym dowodem dostrzeżonych po nowelizacji problemów w praktyce dotyczących limitowania maksymalnego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony jest dodanie od 1.06.2017 r. przepisu art. 25¹ § 4¹ k.p., dotyczącego wyłączenia z limitu czasowego okresu przedłużenia umów o pracę na czas określony do dnia porodu na podstawie art. 177 § 3 k.p.

W szczególności wymagana jest ocena wprowadzonych przepisów z perspektywy ustawodawstwa unijnego, orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, Konstytucji RP, jak również orzecznictwa sądów krajowych. Upłynął ponad rok od wejścia w życie ustawy nowelizującej. Jest to miarodajny okres, który umożliwia dokonanie pierwszych podsumowań funkcjonowania nowych przepisów oraz sformułowanie refleksji i wątpliwości związanych z ich stosowaniem. Niniejsza publikacja ma stanowić próbę kolejnej wypowiedzi kilkunastu autorów w tym zakresie.

Oddawana do rąk Czytelnika książka jest pracą zbiorową autorów z kilku ośrodków naukowych w Polsce (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Rzeszowski, Uniwersytet Śląski, Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach), jak również wybitnych praktyków specjalizujących się w prawie pracy, z którymi mam okazję na co dzień współpracować. W publikacji zostały ujęte aspekty prawa i orzecznictwa europejskiego oraz krajowego, a także liczne zagadnienia z zakresu praktyki stosowania nowo wprowadzonych przepisów. W części tekstów poruszane są także kwestie historyczne, socjologiczne oraz związane z rynkiem pracy, zależało mi bowiem na wieloaspektowym ujęciu wiodącego tematu. Każdy z autorów prezentuje własne oceny i spojrzenie na daną instytucję oraz problematykę. Zdaję sobie jednocześnie sprawę, że książka nie wyczerpie całości tak obszernej i złożonej tematyki, być może jednak stanie się zachętą do jej dalszego rozwijania w nauce prawa i wśród przedstawicieli praktyki oraz zainicjuje kolejne dyskusje. Na chwilę obecną nie mamy bowiem żadnej utrwalonej linii orzeczniczej na gruncie stosowania nowych przepisów.

Suplementem do niniejszej publikacji są dotyczące instytucji terminowej umowy o pracę wzory umów i pism, które mogą stanowić pomoc praktyczną w stosowaniu omawianych regulacji.

Oddając do rąk Czytelnika niniejszą publikację, mam nadzieję, iż będzie ona pomocna w rozwiązywaniu przynajmniej części bieżących problemów związanych z zatrudnieniem w oparciu o terminowe umowy o pracę, a zarazem stanowić będzie kolejne pole do wymiany poglądów naukowych, zaś zawarte w niej postulaty *de lege ferenda* staną się przyczynkiem do dalszych prac doskonalących ze strony ustawodawcy. Najlepszą szkołą jest bowiem doświadczenie.

Małgorzata Mędrala

Kraków, 4.06.2017 r.

Anna Maroń

ROZWÓJ HISTORYCZNY REGULACJI PRAWNYCH UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

1. Wprowadzenie

Wszelkie zagadnienia związane z umową o pracę, która kreuje stosunek pracy i wyznacza jego treść, należą do najbardziej eksponowanych w nauce prawa pracy. Jest to z pewnością podyktowane uwarunkowaniami historycznymi, sam stosunek pracy rozwinął się bowiem ze stosunków cywilnoprawnych, w głównej mierze opierając się na konstrukcji umowy najmu usług, czyli rzymskiego kontraktu *locatio conductio operarum*. Oprócz względów historycznych pogłębione zainteresowanie doktryny tym konkretnym sposobem nawiązania stosunku pracy może wynikać z miejsca, jakie ustawodawca wyznaczył w Kodeksie pracy umowie o pracę pośród innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Nadrzędne znaczenie umowy można dostrzec już w samej systematyce Kodeksu pracy z 1974 r., gdzie regulacje odnoszące się do niej umieszczono w rozdziale II (gdyby nie liczyć przepisów ogólnych, Kodeks normuje umowę o pracę w pierwszej kolejności). Kolejne podstawy nawiązania stosunku pracy, takie jak mianowanie, powołanie, wybór czy w końcu spółdzielcza umowa o pracę, zostały unormowane w dalszej kolejności. Drugorzędne znaczenie tych rodzajów nawiązania stosunku wynika także z faktu, że są one w jakiś sposób bardzo upodobnione do tych stosunków, które opierają się na umowie o pracę. Niemalże w całym ustawodawstwie pracy niejako punktem wyjścia jest regulacja stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę, która następnie jest wykorzystywana, oczywiście z pewnymi modyfikacjami, do stosunków pracy wynikających z innych zdarzeń prawnych¹.

Niezaprzeczalnie umowa o pracę jest obecnie najczęściej występującym i najbardziej pożądanym źródłem nawiązania stosunku pracy. W 2016 r. Główny Urząd Statystyczny przeprowadził Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

¹ M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 7 i n.

Kwartalne Badanie Aktywności stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy. Badanie obejmowało wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych. Metodologia BAEL była oparta na definicjach zalecanych do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy i Eurostat. Podstawowym kryterium podziału ludności z punktu widzenia aktywności ekonomicznej – na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – była aktywność na polu zawodowym, tzn. fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu. Z kwartalnej informacji o rynku pracy wynika, że w drugim kwartale 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony zawarło 9208 osób, natomiast umowę na czas określony – 3609². Mimo takiego zainteresowania umową Kodeks pracy oraz pozostałe przepisy polskiego prawa pracy nie definiują tego pojęcia. Na podstawie powszechnie przyjętych poglądów i całości przepisów odnoszących się do umowy o pracę można przyjąć, że „umowa o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli pracownika i pracodawcy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy oznaczonego rodzaju, w sposób ciągły, w określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem i na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zapłaty wynagrodzenia, zapewnienia warunków pracy bezpiecznych dla zdrowia i życia oraz realizacji innych świadczeń należnych pracownikowi z mocy prawa”³.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, ponieważ pracownik zobowiązuje się do sumiennego i należytego świadczenia pracy. Wykonując pracę, ponosi odpowiedzialność za skutki, które wynikają wyłącznie z zawinionego niewykonania bądź nienależytego wykonania powierzonych mu obowiązków. Umowę o pracę cechuje równość stron zawierających umowę, tj. żadna ze stron stosunku pracy nie jest upoważniona do ustalania i dokonywania zmian podmiotowo i przedmiotowo istotnych elementów umowy w sposób, który będzie niekorzystny dla drugiej strony, bez wcześniejszego wyrażenia zgody przez drugą stronę. Samo podpisanie umowy rodzi między pracownikiem a pracodawcą wzajemne zobowiązania – powstały w ten sposób stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy.

W nauce prawa pracy najmocniej akcentowany jest oparty na kryteriach merytorycznych ustawowy podział umów o pracę na rodzaje. U podstaw tego podziału stoi odmienność celów oraz funkcji umów odrębnych rodzajów. W literaturze przedmiotu różne rodzajowe umowy o pracę traktuje się jako odrębne instytucje prawne lub podtypy tej samej rodzajowo czynności prawnej⁴. Nie wszyscy przedstawiciele doktryny akceptowali jednak ten podział. Przykładowo M.K. Świąćicki konsekwentnie trwał przy poglądzie, że różne rodzajowe umowy nie istnieją, a rację bytu ma

² Zob. <http://stat.gov.pl/informacja-o-badaniach-ankietowych/badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-bael> (data dostępu: 20.02.2017 r.).

³ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Warszawa 2000, s. 10.

⁴ B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 7.

tylko jedna instytucja – umowa o pracę. Treść jej można rozwinąć tylko za pomocą klauzul dodatkowych odnoszących się przykładowo do terminu. Jego zdaniem celem podziału umów o pracę na rodzaje jest wyłącznie ich adekwatna systematyzacja, podział spełnia bowiem tylko funkcję porządkującą⁵.

Można jednak dostrzec wiele istotnych cech wspólnych różnych rodzajów umów o pracę, stąd też dokonano kolejnych podziałów. Z pewnością niekwestionowanym podziałem jest rozróżnienie umów terminowych i nieterminowych – według kryterium oznaczenia czasu ich trwania w momencie zawierania. Nie sposób jednak nie wspomnieć o F. Longchamps de Bérrier, który podawał w wątpliwość powyższe rozróżnienie. Według niego każda umowa jest terminowa – uzasadniał to tym, że czas trwania umowy jest podawany w momencie jej zawierania albo w chwili dokonania wypowiedzenia. Toteż umowa trwa albo do uzgodnionego wcześniej terminu rozwiązującego, albo do nadejścia terminu wypowiedzenia⁶. Obecnie do umów terminowych według J. Steliny zalicza się umowy na czas określony i na okres próbny, umowy zawierane z młodocianymi w celu przygotowania zawodowego (w niektórych pragmatykach pracowniczych występuje umowa na czas pełnienia przez inną osobę funkcji organu), do bezterminowych zaś umowy na czas nieokreślony⁷. Z katalogu umów terminowych usunięto natomiast umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz na okres wstępny.

W poniższym opracowaniu, z uwagi na ściśle określoną tematykę, zostaną pominięte umowy w celu nauki zawodu oraz umowy w celu przyuczenia się do wykonywania określonej pracy.

2. Funkcje i celowość terminowych umów o pracę

2.1. Uwagi ogólne

Umowa o pracę powoduje, co już niejednokrotnie podkreślano, powstanie stosunku pracy. Tym właśnie przejawia się podstawowa funkcja umowy o pracę w świetle teorii umowy. Według niej umowa zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (albo akt administracyjny zastępujący tę umowę) jest konieczna i w pełni wystarczająca do nawiązania stosunku pracy. Omawiana teoria umowy w większości wyparła teorię włączenia. Według odrzuconej teorii powstanie stosunku pracy następuje przez włączenie danego pracownika do składu załogi określonego zakładu pracy⁸.

⁵ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 151.

⁶ F. Longchamps de Bérrier, *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 104.

⁷ J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 140.

⁸ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 61.

2.2. Umowa o pracę na czas określony

W piśmiennictwie wskazuje się, że „umowa na czas określony jest zawierana bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do momentu dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien w przyszłości nastąpić. Jest to zatem umowa zawierająca termin końcowy stosunku pracy”⁹. Umowa o pracę na czas nieokreślony spełnia koronną funkcję ochronną prawa pracy, realizuje bowiem w sposób najpełniejszy prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców. Charakteryzuje się najmocniejszą więzią pomiędzy stronami stosunku pracy. Sam jej tryb wypowiedzenia czy zakres roszczeń pracowniczych kształtuje się zgoła odmiennie niż przy umowach na czas określony – zapewnia bezdyskusyjnie większą ochronę osób wykonujących pracę¹⁰. Podstawowym celem omawianej umowy jest zaś związanie się umową tylko do pewnego terminu, który jest dogodny dla obu stron i zależny od ich woli¹¹. Cel ten może być realizowany w interesie zakładu pracy (np. w przypadku potrzeby zatrudnienia pracownika w okresie urlopowym czy uzupełnienia kadr w okresie większego zapotrzebowania), samego pracownika (np. podjęcie pracy przez pełnoletniego ucznia czy studenta w okresie wakacyjnym), a wreszcie obu stron. Ten rodzaj umowy stanowi element stabilizujący kadry u danego pracodawcy. Dzięki temu ma się gwarancję pozostawania w zatrudnieniu do określonego chociaż okresu pracowników wykwalifikowanych i tych niewykwalifikowanych, wszyscy oni charakteryzują się dużą przydatnością dla zakładu pracy. Podsumowując, umowa o pracę na czas określony najpełniej znajduje zastosowanie i jednocześnie spełnia swoje funkcje tam, gdzie jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia (np. grupy zawodowe nauczycieli czy artystów teatralnych) bądź interesem stron tego stosunku¹².

2.3. Umowa na okres próbny

Okres próbny ma na celu sprawdzenie przydatności pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku, jego kwalifikacji, a nawet cech charakteru, co ma zmniejszyć ciążące na zakładzie pracy ryzyko osobowe¹³. Dla samego pracownika ten rodzaj umowy raczej nie jest korzystny i nie spotyka się z aprobatą tej strony umownego stosunku pracy. Okres próbny stosuje się zatem konkretnie w interesie samego zakładu pracy, co dobitnie podkreślono w nowelizacji z 25.06.2015 r., wskazując cel takiej umowy. Jednak dzięki okresowi próbnemu zatrudniany pracownik ma możliwość zapoznania się z warunkami pracy, tj. chociażby z zakresem jego praw i obowiązków, zespołem współpracowników bliższych i dalszych czy atmosferą, która

⁹ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo...*, s. 74.

¹⁰ E. Suknarowska-Drzewiecka, *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006, s. 1.

¹¹ A. Walas, *Skuteczność zastrzeżenia terminu w umowie o pracę*, ZNUJ PWiOWI 1974/1, s. 187.

¹² A. Walas, *Skuteczność zastrzeżenia...*, s. 189.

¹³ W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 54–55.

panuje wśród zespołu w procesie pracy¹⁴. Zatrudnienie na podstawie umowy na okres próbny ma charakter tymczasowego przyjęcia do pracy w celu ustalenia stanowiska stron co do ewentualnego ustabilizowania stosunku pracy¹⁵.

3. Rys historyczny regulacji prawnych umowy o pracę na czas określony do powstania Kodeksu pracy

3.1. Uwagi ogólne

Aby w pełni zrozumieć i móc wyjaśnić każdą instytucję prawną, w tym także terminowe umowy o pracę, warto najpierw odnieść się do ich genezy i historii. Historia umowy jest tak długa jak historia prawa w ogóle, a prawa zobowiązań w szczególności. W ciągu wieków zmieniały się zarówno sama nazwa umowy o pracę, jak i dotyczącej jej regulacje prawne.

3.2. Umowa o pracę na czas określony na terenach znajdujących się pod zaborami

Zawieranie umów o pracę pojawiło się dość wcześnie w historii prawa. Umowy te były jednak traktowane w kategoriach cywilistycznych jako źródło powstania zobowiązań. W starożytnym Rzymie i średniowieczu najem usług i najem pracy były konstruowane analogicznie do najmu rzeczy. Praca była traktowana jak typowy towar, jedna strona umowy ją wykonywała, a druga płaciła daną cenę. Przyjmowano fikcję swobody zawarcia umowy i równości stron¹⁶.

W 1918 r. Polska po 123 latach niewoli odzyskała niepodległość. Jej system prawny potrzebował natychmiastowej unifikacji, na ziemiach podlegających wcześniej zaborcom obowiązywało bowiem w dalszym ciągu ustawodawstwo dzielnicowe.

Rozbiory doprowadziły do znacznego zróżnicowania systemu prawnego na terenach polskich. Na ziemiach tych zaczęto stopniowo – ale dość wcześnie (z wyjątkiem zaboru rosyjskiego) – wprowadzać prawo państw zaborczych, co oznaczało likwidację zarówno prawa obowiązującego w Polsce przedrozbiorowej, jak i polskiego ustroju sądowego.

W 1815 r. na kongresie wiedeńskim utworzono Królestwo Polskie. Postanowiono o utrzymaniu stanu prawnego, który obowiązywał w dawnym Księstwie Warszaw-

¹⁴ H. Lewandowski, *Rodzaje umowy o pracę*, SiMIPiSS 1974/7, s. 19.

¹⁵ J. Licki, *Prawo pracy PRL w zarysie*, cz. 2, Warszawa 1968, s. 18.

¹⁶ T. Maciejewski, *Historia powszechna ustroju i prawa*, Warszawa 2011, s. 692.

skim. W zakresie prawa cywilnego posługiwano się więc głównie Kodeksem Napoleona, który wprowadzono w Księstwie w 1808 r. na mocy art. 69 Konstytucji Księstwa Warszawskiego wbrew opozycyjnemu stanowisku ugrupowania rządowego¹⁷.

Kodeks Napoleona łączył umowę o pracę z umową o dzieło i umową najmu rzeczy. Ustanowił dwa rodzaje umów najmu – najmowanie rzeczy oraz najmowanie robót. Naczelną zasadą odnośnie do umów o pracę była ich formalna wolność (art. 1710 Kodeksu Napoleona). Zakazano zawierania umów na całe życie (art. 1788 Kodeksu Napoleona). Panowała zasada zatrudniania pracowników tylko i wyłącznie na czas oznaczony, nie dłuższy niż 5 lat. Przepis ten był i tak interpretowany jako ten, który dopuszcza równocześnie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony – jednakże nieprzekraczający lat 5. W tym okresie możemy wyróżnić też umowy na próbę, na czas życia danego pracownika oraz na czas przejściowej potrzeby¹⁸. Bezpośrednio lub pośrednio wyznaczano termin końcowy umowy o pracę – przez wskazanie przyszłego i pewnego zdarzenia¹⁹. Na skutek upływu czasu umowy zawarte na czas określony rozwiązywały się, ale gdy po upływie terminu końcowego umowy pracodawca nie wyraził bezzwłocznego sprzeciwu, następowało zawarcie umowy już na czas nieokreślony²⁰. Każda ze stron mogła również rozwiązać umowę zawartą na czas określony przed nadejściem terminu końcowego z ważnych przyczyn.

Na obszarze guberni warszawskiej i piotrkowskiej od roku 1891 r., a od 1897 r. już na terenie całego Królestwa Polskiego umowa o pracę musiała mieć specjalną formę pisemną. Przedsiębiorca wydawał robotnikowi książeczkę obrachunkową według ustalonego wzoru. W książeczce wyszczególniano wszelkie warunki umowy o pracę. Umowa o pracę mogła być zawarta na czas określony, na czas nieokreślony oraz dla wykonania określonej pracy. Aż do 1885 r. przy umowach na czas nieoznaczony obowiązywało domniemanie, że są one zawierane na 1 dzień – pozwalało to pracodawcy na zwolnienie pracownika dosłownie z dnia na dzień²¹.

Prawo pracy, które łączyło w sobie pierwiastki zarówno prawa cywilnego, jak i administracyjnego czy też ubezpieczeń, rozwinęło się najwcześniej w Prusach. W 1900 r. uchwalono kodeks cywilny, który uwytatniał zasadę wolności zawierania umów, tj. *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB). Traktował on umowę o pracę jako rodzaj umowy cywilnoprawnej. W zaborze pruskim odgraniczano umowę o dzieło od umowy o pracę. Obok przepisów BGB obowiązywały również inne ustawy regulujące stosunki pracy – przykładowo ordynacja przemysłowa, kodeks handlowy czy odrębne przepisy dla

¹⁷ K. Sójka-Zielińska, *Historia prawa*, Warszawa 2015, s. 212.

¹⁸ B. Wagner, *Terminowe...*, s. 60.

¹⁹ *Kodeks cywilny zawierający obowiązującą w okręgach sądów apelacyjnych w Krakowie i Lwowie oraz sądu okręgowego w Cieszynie ustawę cywilną, ustawy i rozporządzenia dodatkowe*, przekł. i oprac. W. Dbalowski, J. Przeworski, Warszawa 1927.

²⁰ F. Zoll, *Prawo cywilne ziem wschodnich*, Warszawa 1922.

²¹ K. Grzybowski [w:] *Historia państwa i prawa Polski*, t. 4, red. J. Bardach, Warszawa 1982, s. 164.

pracowników kolei. Umowa o pracę mogła być zawarta na czas oznaczony, na czas nieokreślony oraz na czas wykonania określonej pracy. Czas trwania umowy był określany swobodną umową obu stron. Dla prawidłowości oznaczenia terminu wymagano określenia go za pomocą daty lub okresu trwania umowy. W § 624 BGB podano informację, że umowa zawarta na czas dłuższy niż 5 lat mogła być rozwiązana w terminie sześciomiesięcznym po upływie 5 lat. Termin wypowiedzenia liczył 14 dni. Pracodawca mógł wypowiedzieć umowę o pracę bez wskazania przyczyny²². Pozostałe regulacje odnośnie do umów o pracę na czas określony były takie same jak w zaborze rosyjskim.

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) to austriacki kodeks cywilny z 1811 r. Obowiązywał on w prawie całej Monarchii Habsburskiej, również w zaborze austriackim. Był bardzo zwięzły – zawierał bowiem jedynie 1500 artykułów. Połączył „umowę służbową” (o pracę) z „umową o dzieło”²³. Podstawową zasadą była zasada formalnej wolności umowy o pracę, wynikająca z § 1151. Nie określano formy umowy o pracę. Mogła ona przybierać postać zarówno pisemną, jak i ustną. Wyróżniano dwa wyjątki w tej materii – przepisy o czeladzi stanowiły, że umowa była ważna tylko wtedy, gdy wypłacono zaliczkę, a przepisy o uczniach nakazywały zawarcie umowy przed zarządkiem gminy albo władzami danego cechu. Umowa o pracę zawierana była na czas oznaczony albo nieoznaczony. W przypadku umowy na czas nieoznaczony termin wypowiedzenia wynosił w przemyśle i górnictwie 14 dni. W przypadku czeladzi rolnej umowy były zawierane na okres roczny, natomiast w handlu ustalono okres kwartału kalendarzowego. W obu przypadkach okres wypowiedzenia wynosił 6 tygodni. Dopuszczano możliwość rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy drugiej strony²⁴. Regulacje dotyczące oznaczania terminu końcowego umowy czy rozwiązania umowy były tożsame z rozwiązaniami zawartymi w Kodeksie Napoleona z BGB.

3.3. Ewolucja umowy o pracę na czas określony w Polsce w okresie międzywojennym

Polskie prawo pracy kształtowało się w okresie między pierwszą a drugą wojną światową. W zasadzie wszelkie podstawowe instytucje czy zasady z tego okresu przetrwały w zbliżonym kształcie aż do dnia dzisiejszego. Należy z całą pewnością wymienić w tym miejscu również instytucję umowy o pracę na czas określony.

Prawo pracy zostało przejęte przez odrodzone państwo polskie po byłych zaborcach. Pierwszym zadaniem ustawodawcy było ujednolicenie regulacji obowiązujących na wszystkich tych terenach. Najwyższy poziom rozwoju dało się zauważyć na

²² K. Grzybowski [w:] *Historia państwa...*, t. 4, red. J. Bardach, s. 574.

²³ S. Płaza, *Historia prawa w Polsce na tle porównawczym*, cz. 2, *Polska pod zaborami*, Kraków 1998, s. 87.

²⁴ K. Grzybowski [w:] *Historia państwa...*, t. 4, red. J. Bardach, s. 399 i n.

ziemiach byłego zaboru pruskiego. W najgorszej sytuacji był zaś teren byłego Królestwa Polskiego. Tam oraz na dawnych ziemiach austriackich funkcjonowały jeszcze instytucje wywodzące się z czasów feudalnych. Z tymi wszystkimi problemami musiała się zmierzyć nowo powstająca dziedzina prawa pracy, wyodrębniona z prawa cywilnego²⁵.

W dniu 16.03.1928 r. uchwalono dwa akty prawne, które cechowały się doniosłym znaczeniem dla prawa pracy – rozporządzenie Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. poz. 323 ze zm.) oraz rozporządzenie Prezydenta RP o umowie o pracę robotników (Dz.U. poz. 324 ze zm.). Weszły one w życie z dniem 24.07.1928 r. Tym samym utraciły moc obowiązującą przepisy szczególne wydane przez państwa rozbiorowe regulujące dotychczasowo umowę o pracę. Miały charakter *lex specialis* w stosunku do kodeksów cywilnych zaborców i ze względu na zakres regulacji stanowiły podstawowe źródła polskiego prawa pracy regulującego sam stosunek pracy. Zgodnie z art. 5 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz art. 4 rozporządzenia o umowie o pracę robotników wyróżniano następujące rodzaje umów o pracę: na okres próbny, na okres wykonania określonej roboty, na czas określony, na czas nieokreślony. Umowy na czas nieokreślony rozwiązywano zwyczajowo za pomocą wypowiedzenia. Przez upływ określonego czasu rozwiązywały się umowy na czas określony, natomiast umowy na okres wykonania określonej roboty – z dniem jej wykonania. Umowa na okres próbny była traktowana jako terminowa. Zawarcie umowy na okres próbny dłuższy niż okresy ustawowe powodowało zawarcie umowy na czas nieokreślony. Możliwe było zawieranie kilku kolejno następujących po sobie umów na okres próbny do momentu wyczerpania maksymalnych terminów ustawowych²⁶. Kres umów na czas wykonania określonej roboty stanowiło wykonanie ustalonej pracy; wcześniejsze przewidywanie przez strony samego terminu końcowego pracy było zbyteczne²⁷. W przypadku umów o pracę na czas określony wymagano, by termin końcowy umowy był znany stronom chociaż w przybliżeniu. Dopuszczano pośrednie oznaczenie terminu zakończenia obowiązywania umowy²⁸. A. Raczyński uważał, że nie można zawierać umów o pracę na czas określony dłuższy niż 5 lat i że umowa terminowa nie może zostać rozwiązana przez wypowiedzenie, lecz tylko i wyłącznie przez upływ czasu. S. Szymorowski stał na stanowisku, w przeciwieństwie do A. Raczyńskiego, że właściwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony z klauzulą wypowiedzenia²⁹.

²⁵ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 24.

²⁶ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz, przepisy związkowe, orzecznictwo, okólniki*, Kraków–Warszawa 1939, s. 222.

²⁷ J. Bloch, *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety, orzecznictwo, komentarz*, 1936, s. 93.

²⁸ S. Szymorowski, *Umowa o pracę robotników* (Dz.U. R. P. Nr 35 poz. 324) oraz *rozporządzenia wykonawcze*, Warszawa 1929.

²⁹ S. Szymorowski, *Umowa...*, s. 45.

W 1934 r. weszło w życie rozporządzenie Prezydenta RP z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. poz. 598 ze zm.), które miało istotne znaczenie również dla prawa pracy. Uchyliło ono moc obowiązującą przepisów kodeksów cywilnych państw rozbiorowych, ustaw je wprowadzających oraz ustaw szczególnych dotyczących spraw w nim unormowanych. Utrzymało także w mocy przepisy z zakresu wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę oraz szczególne przepisy regulujące stosunek pracy. Co ciekawe, Kodeks zobowiązań zawierał odrębny dział zatytułowany „Umowa o pracę”. Jego przepisy stosowano do pracowników, którzy nie podlegali aktom szczególnym. Kodeks zobowiązań wyróżniał umowę o pracę na czas nieoznaczony, na czas oznaczony, na czas do wykonania oznaczonej pracy, na okres próbny oraz na czas życia pracownika lub pracodawcy³⁰. Ta ostatnia umowa była traktowana jako umowa na czas oznaczony lub jako terminowa umowa zawarta na czas nieoznaczony. Nie narzucono żadnymi przepisami czasu trwania umowy. Umowę o pracę na czas oznaczony dłuższy niż 3 lata powinno się zawierać na piśmie. Brak tej formy powodował, że termin był traktowany jako niezastrzeżony. Umowa o pracę na czas oznaczony dłuższy niż 3 lata i na czas życia pracodawcy lub pracownika mogła być wypowiedziana tylko przez pracownika przy zachowaniu sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowy o pracę na czas określony i na czas do wykonania oznaczonej pracy wygasały z upływem czasu, na jaki je zawarto, i nie mogły być wypowiedziane przez którąkolwiek ze stron. Świadczenie pracy po terminie końcowym umowy bez wyrażonego sprzeciwu ze strony pracodawcy było równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieoznaczony³¹.

3.4. Umowa o pracę na czas określony w latach 1945–1974

Po zakończeniu drugiej wojny światowej w 1945 r. rozpoczął się trudny okres porządkowania całego ustawodawstwa pracy. Ujednolicano tę gałąź prawa na terenie całej Rzeczypospolitej Polskiej oraz dokonywano zmian w obowiązujących przepisach w celu przystosowania ich do obecnych warunków politycznych, ekonomicznych i społecznych. Ustawodawstwem pracy zostały objęte Ziemie Odzyskane. Spore znaczenie miał dekret z 8.01.1946 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej niektórych przepisów ustawodawstwa pracy na cały obszar Państwa Polskiego (Dz.U. poz. 30 ze zm.)³². Dekret odnosił się do 39 aktów prawnych, w tym rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. poz. 324 ze zm.). W odniesieniu do umów o pracę na czas określony wprowadzono zapis, że zawarta z kobietą taka umowa bądź umowa na czas wykonania określonej roboty, której to umowy termin wygaśnięcia przypadałby w okre-

³⁰ Zob. przepisy rozdziału XI „Umowy o świadczenie usług” działu I „Umowa o pracę” Kodeksu zobowiązań.

³¹ B. Wagner, *Terminowe...*, s. 68.

³² B. Wagner, *Terminowe...*, s. 69.

sie 4 miesięcy przed porodem, przedłużała się aż do dnia porodu. W latach 50. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że umowy terminowej się nie domniemywa, oznaczenie terminu końcowego musi być wyraźne i umowa o pracę na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy rozwiązuje się z nadejściem terminu końcowego lub wykonaniem pracy, bez potrzeby jej wypowiedzenia. Świadczenie pracy po terminie bez sprzeciwu pracodawcy było równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, chyba że strony wyraźnie oznaczyły czas trwania umowy³³.

Terminowe umowy o pracę były cały czas przedmiotem zainteresowania przedstawicieli nauki. Do terminowych umów o pracę zaliczano umowę na czas określony i na czas wykonania określonej roboty. Stosowanie terminowych umów o pracę było ograniczone ich celowością gospodarczą i właściwą organizacją pracy³⁴.

W dniu 26.06.1974 r. uchwalono Kodeks pracy – akt normatywny stanowiący zbiór przepisów regulujących prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę prawną ich zatrudnienia (w niektórych przypadkach tylko w zakresie nieuregulowanym przez ustawodawstwo szczególne), oraz pracodawców. Polskiemu ustawodawcy znane były cztery rodzaje umów o pracę na czas oznaczony:

- 1) umowa o pracę na czas określony, której szczególną odmianę stanowiła umowa o pracę sezonową (art. 25);
- 2) umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy, umowa kampanijna, dorywcza oraz umowa na czas określonej podróży (art. 25);
- 3) umowa o pracę na czas próbny (art. 25 § 2);
- 4) umowa o pracę na okres wstępny (art. 28)³⁵.

3.5. Umowa o pracę na czas określony w Kodeksie pracy – art. 25¹ k.p. (lata 1996–2016)

Ustawą z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. poz. 110 ze zm.), która weszła w życie 2.06.1996 r., do Kodeksu pracy wprowadzono przepisy ograniczające liczbę kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony. Zgodnie z treścią art. 25¹ k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne pod względem skutków prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy. Przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie mogła przekroczyć miesiąca.

³³ B. Wagner, *Terminowe...*, s. 76–77.

³⁴ W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 51.

³⁵ B. Wagner, *Terminowe...*, s. 33.

Na mocy ustawy z 26.07.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1146), która weszła w życie 29.11.2002 r., stosowanie powyższego przepisu zostało zawieszane do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej. Ponieważ kwestię odnawiania umów terminowych regulowały dyrektywy wspólnotowe, treść art. 25¹ k.p. została zmodyfikowana w celu ich uwzględnienia. Od 1.05.2004 r. zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne pod względem skutków prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła miesiąca.

Zastosowanie art. 25¹ k.p. spowodowało, że termin zawarcia trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony wyznaczył datę zatrudnienia bezterminowego. Terminy końcowe trzeciej i wszystkich kolejnych umów o pracę na czas określony należało uważać za niezastrzeżone na podstawie art. 94 k.c. i art. 116 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Ważną kwestią było precyzyjne określenie terminu miesiąca na potrzeby wykładni art. 25¹ k.p. Przyjmując, że miesiąc liczy się za dni 30 (art. 114 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że o przekroczeniu miesiąca można mówić dopiero wtedy, gdy przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę trwa co najmniej 31 dni³⁶. Jednym ze sposobów stosowanych w celu obejścia zakazu wynikającego z art. 25¹ k.p. było aneksowanie polegające na wielokrotnej zmianie pierwotnie ustalonego terminu rozwiązania umowy. Aby temu zapobiec, ustawodawca w art. 25¹ § 2 k.p. ustanowił normę, zgodnie z którą uzgodnienie między stronami w czasie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważało się za zawarcie od dnia następującego po jej rozwiązaniu kolejnej umowy o pracę na czas określony. Z zasady tej zostały wyłączone jedynie umowy zawarte w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umowy zawarte w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (art. 25¹ § 3 k.p.).

W dniu 22.02.2016 r. weszła w życie nowelizacja z 25.06.2015 r. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25¹ § 1 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. Paragraf 2 tego przepisu wskazuje, że uzgodnienie między stronami w czasie 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. Zgodnie z treścią

³⁶ Wyrok SN z 15.02.2000 r., I PKN 512/99, OSNP 2001/13, poz. 439.

cią § 3, 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. Przepisu § 1 nie stosuje się natomiast do umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Od 1.06.2017 r. przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3 k.p.³⁷

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

Zawarcie tych umów w danych przypadkach musi służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i być niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

4. Podsumowanie

Podsumowując przedstawiony rys historyczny, należy wyprowadzić wniosek, że umowa o pracę na czas określony od dawna odgrywa bardzo ważną rolę w prawie pracy. Już od początków XIX w., czyli jeszcze wtedy, gdy stosunki „najmu pracy” były regulowane przez przepisy prawa cywilnego, była jedną z podstaw świadczenia pracy zarobkowej. To zainteresowanie ustawodawcy umową o pracę na czas określony nie osłabło do dzisiaj, co pokazuje, że spełnia ona w sposób właściwy wszelkie potrzeby pracowników i pracodawców.

Z pewnością ta instytucja prawa pracy będzie występować w przyszłości. Czas pokaże, w jakiej formie. W dniu 15.09.2016 r. powołano bowiem Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy³⁸. Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy sprawia, że normy prawne

³⁷ Nowelizacja z 7.04.2017 r.

³⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z 9.08.2016 r. w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz.U. poz. 1366).

tworzące indywidualne prawo pracy wymagają rekodyfikacji, natomiast regulacje ustawowe składające się na zbiorowe prawo pracy powinny zostać skodyfikowane. Zadaniem Komisji będzie więc opracowanie projektu nowych ustaw: Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Być może za 18 miesięcy po raz kolejny poznamy nową wizję umowy o pracę na czas określony 14 członków Komisji, aczkolwiek na dzień dzisiejszy ostatnie, dość szerokie zmiany dokonane nowelizacją lutową z 2016 r. są jeszcze dosyć świeże i nie ma utrwalonej praktyki ich stosowania.

Anna Maroń – asystent w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Rzeszowski

Urszula Torbus

OGRANICZENIA ZAWIERANIA UMÓW O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY – OCENA EFEKTYWNOŚCI REGULACJI W PRZESZŁOŚCI I OBECNIE

1. Wprowadzenie

Problematyka zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę od dawna zajmuje ważne miejsce w dyskusji naukowej i publicystycznej. Dane statystyczne pokazują, że Polska od kilkunastu lat jest krajem Unii Europejskiej o największym udziale umów terminowych w całkowitym zatrudnieniu. Niemal cały wzrost zatrudnienia odnotowany w ostatnich latach przypada na zatrudnienie na podstawie umów terminowych, co potwierdza, że elastyczność polskiego rynku pracy w głównej mierze jest utrzymywana dzięki stosowaniu umów o pracę na czas określony¹. Z perspektywy ekonomicznej stosowanie umów terminowych jest uznawane za jeden z czterech podstawowych elementów elastyczności rynku pracy, obok elastyczności czasu pracy, płac i podaży pracy². Zatrudnianie pracowników wyłącznie na czas zwiększonego popytu na pracę pozwala na racjonalniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich, sprzyja także obniżaniu kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw i przyczynia się do wzrostu ich konkurencyjności³. W polityce społecznej Unii Europejskiej różne formy pracy niestandardowej uznaje się za skuteczny środek zwalczania bezrobocia⁴.

¹ Por. Raport Komisji Europejskiej: *Sprawozdanie krajowe – Polska 2016 r.*, SWD (2016) 89 final, s. 7, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_poland_pl.pdf (data dostępu: 28.12.2016 r.).

² M. Bednarski, *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, red. M. Bednarski, K. Frieske, Warszawa 2012, s. 36.

³ J. Oczki, *Zatrudnienie na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-710db85b-ba92-4935-a954-9ebf62e9b32c/c/ZZL_HRM__2013_3-4_92-93_Oczki_J_89-99.pdf (data dostępu 13.02.2017 r.).

⁴ Z. Hajn, *Niestandardowe umowy o pracę* [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 8.

W założeniu umowa o pracę na czas określony stanowi element stabilizujący kadry. Zawarcie takiej umowy o pracę powinno gwarantować pozostawanie w zatrudnieniu przez umówiony czas, a rozwiązanie umowy przed nadejściem terminu końcowego powinno być traktowane jako wyjątek⁵. Do czasu nowelizacji z 25.06.2015 r. teza ta była jednak prawdziwa tylko w odniesieniu do umów na czas wykonania określonej pracy oraz umów na czas określony zawieranych na okres do 6 miesięcy, ponieważ jeśli umowa została zawarta na dłuższy okres, to dopuszczalne było jej wypowiedzenie, o ile strony przewidziały to w umowie (co przewidywał uchylony już art. 33 k.p.). Warto zauważyć, że nowelizacja z 25.06.2015 r. jeszcze bardziej osłabia pozycję pracowników. Zniesiona została umowa na czas wykonania określonej pracy, a uchylając art. 33 k.p., ustawodawca zezwolił na swobodne wypowiedzenie każdej umowy na czas określony⁶. Wcześniej było to dopuszczalne wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników⁷.

Standardem prawa pracy powinno być zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracowników⁸. Jednak praktyka stosowania prawa, a także jego bardzo liberalna wykładnia doprowadziły do sytuacji odwrotnej – umowy o pracę na czas określony były traktowane przez pracodawców jako zwykły sposób zatrudnienia, ułatwiający dopasowanie poziomu zatrudnienia do zmiennego zapotrzebowania na pracę, przede wszystkim przez łatwiejsze rozwiązanie umowy w razie potrzeby. Przyczyniła się do tego także judykatura, łagodząc kodeksowe założenia dotyczące stabilizacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony – w latach 90. XX w. dopuszczono wypowiedzanie tych umów także przed upływem 6 miesięcy oraz wprowadzenie klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie także po zawarciu umowy o pracę⁹. W konsekwencji w judykaturze w późniejszym okresie jako jedyne ograniczenie dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony postrzegano w zasadzie tylko art. 25¹ k.p.¹⁰

Przystępując do analizy ograniczeń zawierania umów o pracę na czas określony, trzeba mieć na uwadze, że problematyka umów terminowych została uregulowana na poziomie Unii Europejskiej, co częściowo ogranicza swobodę polskiego ustawodawcy.

⁵ B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 35–39.

⁶ J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, PiP 2015/11, s. 45; K. Jaśkowski, *Nowa umowa o pracę na czas określony*, PiZS 2015/11, s. 3.

⁷ Zob. uchylony art. 5 ust. 7 ustawy z 11.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474).

⁸ Tak przykładowo uchwała SN (7) z 16.04.1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998/19, poz. 558; wyrok SN z 25.10.2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21–22, poz. 317; wyrok SN z 19.02.2014 r., I PK 269/13, LEX nr 1646096, oraz pkt 6 postanowień ogólnych Porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE, cytowanego w dalszej części opracowania.

⁹ Por. wyrok SN z 14.06.1994 r., I PZP 26/94, LEX nr 11847, oraz wyrok SN z 7.09.1994 r., I PZP 35/94, LEX nr 11877.

¹⁰ Por. uzasadnienie wyroku SN z 5.10.2012 r., I PK 79/12, LEX nr 1350607.