

Antoni Dral

Wyższa Szkoła Prawa i Administracji Rzeszów – Przemysł

adral@vp.pl

## Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian

*An Employment Contract for a Specified Period and the Problem of the Causation of a Notice – Current Status and the Tendencies of Changes*

### STRESZCZENIE

Umowa o pracę na czas określony jest obecnie traktowana przez rynek pracy jako tzw. elastyczna forma zatrudnienia, stanowiąca substytut umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym kontekście pojawia się przede wszystkim problem determinantów jej szerokiego stosowania jako podstawy zatrudnienia oraz pozycji pracodawcy i pracownika w kwestii określenia rodzaju umowy o pracę, a zwłaszcza ich wpływu na ukształtowanie treści umowy na czas określony w zakresie dopuszczalności jej wypowiedzenia przed terminem, na który została zawarta. Słaba pozycja negocjacyjna pracownika powoduje, że pracodawca najczęściej narzuca mu ten rodzaj umowy o pracę, jej wieloletni okres oraz klauzulę umożliwiającą jej bezprzyczynowe wypowiedzenie przed terminem. Uwzględniając jeszcze brak obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia, powoduje to, że trwałość stosunku pracy zawartego na podstawie tego rodzaju umowy praktycznie nie różni się od trwałości stosunku pracy nawiązanego w oparciu o umowę o pracę na okres próbny. Na tle przedstawionej praktyki stosowania umowy na czas określony kontrowersje budzi negatywne stanowisko Trybunału Konstytucyjnego potwierdzające zgodność z Konstytucją RP przepisów Kodeksu pracy, ustanawiających zasadę bezprzyczynowego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

**Słowa kluczowe:** umowa o pracę na czas określony, umowa terminowa, nietypowa forma zatrudnienia, ochrona socjalna, wypowiedzenie umowy o pracę, bezprzyczynowe wypowiedzenie, ochrona zatrudnienia, równe traktowanie

### 1. WPROWADZENIE

Pomimo zachodzących zmian, bezpieczeństwo socjalne i wiążąca się z nim stabilizacja życiowa nadal stanowią jedną z zasadniczych wartości pożądanых

przez człowieka utrzymującego się z pracy najemnej. Poczucie tymczasowości zatrudnienia jest natomiast postrzegane nie tylko jako zagrożenie socjalne, ale także jako zagrożenie wolności i godności człowieka.<sup>1</sup> O wartości stabilizacji zatrudnienia dla pracowników mogą świadczyć słowa papieża Jana Pawła II wypowiedziane w homilii do świata pracy w dniu 2 maja 1997 r. na Legnickim Polu, w których stwierdził, że „wyzysk związany z bezrobociem często przejawia się również w takich sposobach zatrudnienia, które zniewalają pracownika tymczasowością i lękiem przed utratą pracy do tego stopnia, że jest on pozbawiony wszelkiej wolności przy podejmowaniu decyzji”.

Kwestie te nierozzerwalnie wiążą się z zatrudnieniem terminowym, którego naturą jest „czasowość” i wiążąca się z nim „niepewność” co do zachowania zatrudnienia. Podstawą tego zatrudnienia jest obecnie przede wszystkim umowa o pracę na czas określony, pozbawiająca pracownika elementarnej stabilizacji zatrudnienia w okresie trwania tej umowy, do czego doprowadziła między innymi praktyka jej stosowania przez pracodawców oraz dość liberalne orzecznictwo Sądu Najwyższego.

## 2. UMOWA NA CZAS OKREŚLONY JAKO ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA I DETERMINANTY JEJ STOSOWANIA

Przez część przedstawicieli nauki prawa pracy umowa o pracę na czas określony jest zaliczana do tzw. elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia pracowniczego.<sup>2</sup> W ogólności można stwierdzić, że właśnie owa elastyczność zatrudnienia, która może być wynikiem odpowiedniego ukształtowania umowy, co do okresu jej trwania oraz możliwości wypowiedzenia przed terminem, na jaki została zawarta, stała się przyczyną jej popularności po wprowadzeniu w Polsce w 1989 r. gospodarki rynkowej. W 2013 r. pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas określony stanowili 26,08% ogółu zatrudnionych (Unia Europejska – 13,07%).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Por. T. Wyka, *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 107; K. Rączka, *Elastyczny czas pracy a bezpieczeństwo socjalne pracowników*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 167.

<sup>2</sup> Tak: A. Patulski, *Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia – konsekwencje, korzyści, dylematy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2007, s. 207; J. Wratny, *Problem ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 7, s. 2.

<sup>3</sup> K. Wysocka, *Nadchodzą wielkie zmiany w umowach o pracę. Dotkną 10 milionów Polaków*, [www.money.pl/gospodarka/wiadomościartykuł/](http://www.money.pl/gospodarka/wiadomościartykuł/).

Za jeden z determinantów stosowania elastycznych form zatrudnienia, w tym umowy na czas określony, należy uznać przemiany społeczno-gospodarcze związane z rynkowymi regułami gospodarowania, które z natury rzeczy wiążą się z niepewnością prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców, wynikającą ze zmian koniunktury gospodarczej oraz sytuacji kryzysowych. Pracowników zatrudnionych na czas określony, przy odpowiednim ukształtowaniu umowy, łatwo jest zwolnić w razie trudności gospodarczych. Kolejną przyczyną stosowania elastycznych form zatrudnienia jest wdrażanie przez przedsiębiorców nowych koncepcji zarządzania podmiotami gospodarczymi, np. koncepcji elastycznej firmy.<sup>4</sup> W uproszczeniu koncepcja ta zakłada, że stałe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno dotyczyć kluczowych stanowisk lub rodzajów prac, które są niezbędne (kluczowe) dla funkcjonowania firmy. W praktyce najczęściej chodzi o trudno zastępowalnych pracowników o wysokich kwalifikacjach, pracowników na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla lub samodzielnych. Pozostali pracownicy, łatwo zastępowalni, tzw. peryferyjni, i zarządzający zakładami pracy powinni być, według tej koncepcji, zatrudniani w ramach elastycznych form zatrudnienia, między innymi na podstawie umów terminowych. Na zakres stosowania umowy na czas określony miało także wpływ wprowadzenie pracy tymczasowej.<sup>5</sup>

Na przyczynę szerokiego stosowania umowy na czas określony można również spojrzeć z punktu widzenia procesów globalizacyjnych, które w zakresie prawa pracy przejawiają się w eksporcie miejsc pracy, zwiększaniu elastyczności zatrudnienia, tworzeniu międzynarodowych i transgranicznych korporacji działających w charakterze pracodawców na rynkach regionalnych i narodowych jednocześnie. Wszystko to sprawia, że w sferze prawa pracy globalizacja wyraża się w negacji uznanego kanonu, według którego praca nie jest towarem. Dopuszczona przez prawo duża swoboda, z jaką pracodawcy mogą przenosić swoją działalność z jednego kraju do drugiego w poszukiwaniu tańszego dla siebie zatrudnienia sprawia, że władze różnych państw konkurują ze sobą, starając się pozyskać pracodawców poprzez tworzenie im korzystnych warunków prowadzenia działalności. W wyniku tej konkurencji dochodzi do nadmiernego uelastycznienia form zatrudnienia, obniżenia poziomu ochrony socjalnej zatrudnionych, redukcji przysługujących pracownikom praw oraz ograniczenia lub pozbawienia ich ochrony prawnej w zakresie zwolnień. W działania te wpisuje się także polska praktyka szerokiego stosowania umowy o pracę na czas określony.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Por. E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 8 i nast.

<sup>5</sup> Według danych MPIPS w 2011 r. pracownicy tymczasowi stanowili grupę 499 tysięcy zatrudnionych spośród ogółu zatrudnionych na podstawie umów terminowych. Zob. <http://workexpress.pl/8004/aktualności/>; [www.polskieforumhrp.blog/praca-tymczasowa/](http://www.polskieforumhrp.blog/praca-tymczasowa/).

<sup>6</sup> Por. A. Świątkowski, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 6.

### 3. SWOBODA OKREŚLENIA RODZAJU UMOWY O PRACĘ I KSZTAŁTOWANIE JEJ STABILIZACJI PRZEZ STRONY

W ogólności rodzaj umowy o pracę jest składnikiem treści umowy. Rodzaje umów o pracę określa w sposób wyczerpujący art. 25 k.p. W myśl tego przepisu są to: umowa na okres próbny, umowa na czas określony, z odmianą umowy na czas zastępstwa, umowa na czas wykonania określonej pracy oraz umowa na czas nieokreślony. Wybór jednej spośród rodzajów umów o pracę, dopuszczonych do obrotu prawnego jako podstawy nawiązania stosunku pracy, jest pozostawiony swobodnej decyzji stron umowy. Formalnie można zatem przyjąć, że o zawarciu umowy na czas określony decydują strony i kwestia ta powinna być przedmiotem wzajemnych uzgodnień stron.<sup>7</sup> W związku z tym dość często jest wypowiadany pogląd, który znalazł odzwierciedlenie także w uzasadnieniu do wyroku TK z dnia 2 grudnia 2008 r.<sup>8</sup>, w myśl którego to wola pracownika i pracodawcy decyduje o zaistnieniu stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pogląd ten opiera się na teoretycznym założeniu, że pozycja negocjacyjna pracodawcy i pracownika jest podobna, ponieważ formalnie podmioty te są równorzędne. Założenie to jest błędne, ponieważ w praktyce sytuacja jest inna. W rzeczywistości pomimo tej formalnej równości mamy do czynienia z asymetrią pozycji stron przy zawieraniu umów o pracę. Pracodawca ma zdecydowanie lepszą pozycję negocjacyjną od kandydata na pracownika i może mu narzucić swoją wolę co do rodzaju umowy o pracę i jej treści, zwłaszcza w sytuacji trudnego rynku pracy. Osoba ubiegająca się o pracę w praktyce zwykle nie ma możliwości negocjowania rodzaju umowy o pracę. Pozostaje jej przyjąć propozycję pracodawcy dotyczącą zawarcia umowy o pracę na czas określony, pomimo że propozycja ta nie jest korzystna, albo pogodzić się z tym, że proponując pracodawcy korzystniejsze dla siebie warunki umowy, w ogóle nie zostanie zatrudniona.

W doktrynie prawa pracy za zasadniczą cechę umowy o pracę na czas określony, należąca do jej natury, uznawana jest jej trwałość. Umowa ta bowiem co do zasady nie podlega wypowiedzeniu przed terminem, na który została zawarta i rozwiązuje się z nadejściem tego terminu, chyba że strony w umowie wyraźnie dopuszczają taką możliwość. W założeniu ustawodawcy stabilizacja w okresie zatrudnienia miała stanowić swoistego rodzaju rekompensatę za brak pewności dalszego zatrudnienia po upływie terminu umowy.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> L. Florek, *Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 2, s. 3.

<sup>8</sup> Syg. akt P 48/07, Dz. U., nr 219, poz. 1409. Zdanie odrębne do wyroku i uzasadnienia – sędzia T. Liszcz.

<sup>9</sup> Por. B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 35; E. Wichrowska-Janikowska, *Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę*, Toruń 1996, s. 33; E. Suknarowska-Drzewiecka, *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006, s. 28.

Zgodnie z art. 33 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony wymaga spełnienia jednocześnie dwóch ustawowych warunków. Po pierwsze, umowa na czas określony musi być zawarta na okres przekraczający sześć miesięcy, a po drugie – strony przy zawarciu umowy dopuszczają możliwość jej wypowiedzenia przed terminem, na który została zawarta, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W ostatnich latach nagminną praktyką stało się jednak zawieranie umów na czas określony na długie okresy, z klauzulą umożliwiającą jej wcześniejsze wypowiedzenie.<sup>10</sup> Słabszy w negocjacjach kandydat na pracownika zwykle godzi się na takie ukształtowanie treści umowy. Należy wziąć pod uwagę, że obecne przepisy Kodeksu pracy nie przewidują wymogu uzasadniania wypowiedzenia tego rodzaju umowy o pracę oraz obowiązku konsultowania zamiaru jej wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową. Pracodawca, zawierając z pracownikiem umowę na czas określony na co najmniej 6 miesięcy, z klauzulą jej wcześniejszego wypowiedzenia, zyskuje w zasadzie nieograniczoną swobodę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, co pozwala postawić znak równości między tą umową a umową na okres próbny. Pewne ograniczenia wynikają jedynie z przepisów ustanawiających szczególną ochronę trwałości stosunku pracy i dotyczą między innymi kobiet w okresie ciąży.

#### 4. KWESTIA PRZYCZYNOWOŚCI WYPOWIEDZENIA UMOWY TERMINOWEJ W MIĘDZYNARODOWYM PRAWIE PRACY

W pierwszej kolejności na kwestię przyczynowości wypowiedzenia umowy na czas określony należy spojrzeć z punktu widzenia standardów międzynarodowych, przewidzianych w prawodawstwie MOP, aktach Rady Europy oraz prawie wspólnotowym. Konwencja nr 158 MOP, dotycząca rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy<sup>11</sup>, traktuje oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem jako czynność przyczynową. Przesłanką złożenia oświadczenia pracodawcy powinna być „ważna przyczyna”, wiążąca się z brakiem umiejętności lub nieaprobowanym przez pracodawcę zachowaniem pracownika bądź wymogami funkcjonowania zakładu pracy. W świetle konwencji nr 158 wymóg uzasadnienia rozwiązania umowy ważną przyczyną dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj umowy o pracę, ale dane państwo może wyłączyć całkowicie lub częściowo spod tej ochrony określone grupy pracowników najemnych. Dotyczy to między innymi pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub w celu wykonania określonej pracy. Analogiczne wyłączenie przewidziano w zaleceniu nr 166 MOP, dotyczącym rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. Konwencja i zalecenie stwarzają za-

<sup>10</sup> E. Suknarowska-Drzewiecka, *op. cit.*, s. 28 i powołana tam literatura.

<sup>11</sup> Nieratyfikowana przez Polskę.

tem państwowemu członkowskiemu pewien zakres elastyczności w sprawach określenia zakresu podmiotowego ochrony realizowanej przy pomocy zasady przyczynowości rozwiązania stosunku pracy. Należy jednak podkreślić, że zatrudnienie terminowe nie może być wykorzystywane do obchodzenia przepisów o ochronie przed zwolnieniem. W tym celu konwencja nr 158 wymaga zastosowania odpowiednich gwarancji zabezpieczających przed uciekaniem się do umów o pracę na czas określony, których celem byłoby unikanie przyznawania ochrony wynikającej z jej postanowień.

Należy zwrócić także uwagę na Zalecenie nr 198 z dnia 31 maja 2006 r., dotyczące stosunku pracy, którego celem jest zagwarantowanie efektywnej ochrony pracownikom wykonującym pracę w ramach stosunku pracy. Chodzi przede wszystkim o stworzenie procedur umożliwiających zwalczanie ukrytego stosunku pracy oraz zapewnienie efektywnej ochrony pracownikom szczególnie dotkniętym niepewnością, co do istnienia stosunku pracy.

Z kolei zgodnie z treścią pkt 24, część I Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej (ZEKS)<sup>12</sup>, „Wszyscy pracownicy mają prawo do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy”. Przepis ten należy odczytywać jako zobowiązanie państw członkowskich RE do zagwarantowania pracownikom powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Rozwinięcie tego prawa zawiera art. 24, część II ZEKS, ustanawiający obowiązek podania „uzasadnionego powodu rozwiązania stosunku pracy”, który powinien pozostawać w związku z predyspozycjami, zachowaniem się pracownika bądź też zwolnienie powinno być podyktowane koniecznością związaną z działalnością przedsiębiorstwa, zakładu lub służby albo usług świadczonych przez pracodawcę. ZEKS nie przewiduje żadnych wyłączeń od wymogu uzasadnienia zwolnienia z uwagi na terminowy charakter zatrudnienia. Wyszczególnienie to ma charakter wyczerpujący. Dokonanie przez dane państwo członkowskie jakichkolwiek innych wyłączeń jest traktowane przez Europejski Komitet Spraw Społecznych jako naruszenie karty.<sup>13</sup>

Unormowania dotyczące ochrony przed zwolnieniem z pracy znalazły także miejsce w przyjętej w Lizbonie w dniu 8 grudnia 2000 r. Karcie Podstawowych Praw Unii Europejskiej (KPPUE).<sup>14</sup> W myśl art. 30 tej karty: „Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem wspólnotowym oraz ustawami i praktyką krajową”. Artykuł 30 Karty Praw Podstawowych także jest ukierunkowany na ochronę wszystkich pracowników przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, a więc również pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych. W nauce prawa pracy zwraca

<sup>12</sup> Nieratyfikowana przez Polskę.

<sup>13</sup> Zob. szerzej: A. Świątkowski, *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 241 i nast.

<sup>14</sup> Nieprzyjęta przez Polskę.

się uwagę, że art. 30 karty nie dotyczy zwolnień sprzecznych z prawem ani niesprawiedliwych, lecz zwolnień niespełniających merytorycznych wymagań.<sup>15</sup>

Podsumowując ustalenia wynikające z omówionych wyżej regulacji, należy stwierdzić, że wszystkie ustanawiają jako standard wymóg uzasadnienia zwolnienia. W zakresie stosowania tego standardu do umów terminowych, przyjęte w tych aktach rozwiązania nie są już jednak jednolite. O ile konwencja nr 158 MOP dopuszcza możliwość wprowadzenia wyłączeń dotyczących umów na czas określony, o tyle ZEKS i KPPUE nie przewidują takich wyłączeń, co należy interpretować jako objęcie standardem przyczynowości zwolnienia także zatrudnienia na czas określony. W chwili obecnej Polska nie jest związana omówionymi aktami MOP, Zrewidowaną Europejską Kartą Społeczną oraz Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

## 5. OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM UMOWY NA CZAS OKREŚLONY WEDŁUG POLSKIEGO PRAWA PRACY

Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony przed terminem, na który została zawarta, jest kluczowym problemem dotyczącym ustania tej umowy. Uznanie, że trwałość umowy o pracę na czas określony należy do natury tej umowy nie wyklucza bowiem prawa do jej wypowiedzenia przed terminem, na który została zawarta, jeżeli strony tak w umowie postanowią.<sup>16</sup> W związku z tym powstaje pytanie, czy wypowiedzenie umowy na czas określony w tej sytuacji powinno być oparte na zasadzie przyczynowości (uzasadnione), czy też pracodawca powinien dysponować pełną swobodą rozwiązania stosunku pracy. W niektórych krajach dopuszcza się do rozwiązania umowy o pracę na czas określony tylko w sytuacjach wyjątkowych. Dla przykładu francuski kodeks pracy stanowi, że może to nastąpić ze względu na siłę wyższą lub winę pracownika.

Kompleksowa analiza przepisów związanych z umową na czas określony wskazuje, że polski ustawodawca nie zrezygnował całkowicie z konstrukcji przyczynowości wypowiedzenia, rozwiązania wobec umowy na czas określony. Wymóg podania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony został zastrzeżony wprost w przypadku wcześniejszego wypowiedzenia umowy na czas określony z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz wypowiedzeń dokonywanych w ramach zwolnień grupowych. W tej ostatniej sytuacji pracodawca musi się powołać na określone przyczyny „niedotyczące pracownika”, co można

<sup>15</sup> Por. M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „megaźródła prawa pracy”*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 95.

<sup>16</sup> Zgodnie z orzecznictwem SN postanowienie takie może być wprowadzone do umowy już po jej zawarciu. Zob. uchwała SN z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94, OSNP 1994, nr 8, poz. 126; wyrok SN z dnia 10 czerwca 2010 r., I PK 52/10, M. Pr. Pr. 2011, nr 1, s. 2.

uznać za pewne podobieństwo do wymogu uzasadnienia wypowiedzenia. Ponadto zasada kausalności ma zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia z przyczyn, o których mowa w art. 52, 53 i 55 Kodeksu pracy. Należy także zwrócić uwagę na te przepisy Kodeksu pracy, które określają przyczyny negatywne, czyli sytuacje niemogące stanowić przyczyn uzasadniających wypowiedzenia umowy o pracę. Trzeba przyjąć, że odnoszą się one również do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Za takim poglądem przemawia przede wszystkim brzmienie tych przepisów, które nie wyłączają umów terminowych oraz prounijna wykładnia prawa pracy. Do negatywnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony należą: przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p.), odmowa lub rezygnacja z wykonywania telepracy powierzanej w trakcie trwania zatrudnienia (art. 67<sup>9</sup> k.p.), podjęcie przez pracownika dyskryminowanego lub innego pracownika akcji antidyskryminacyjnej (art. 18<sup>3e</sup> § 1 i § 2 k.p.).<sup>17</sup>

W świetle przepisów Kodeksu pracy zasada przyczynowości wypowiedzenia nie dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony przed terminem, na który została zawarta umowa, jeżeli strony dopuściły w momencie zawarcia umowy możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia (art. 33 k.p.). Brak w polskim prawie pracy wymogu zasadności wypowiedzenia umowy na czas określony, poza wymienionymi sytuacjami, nie oznacza, że pracownik zatrudniony na tej podstawie jest pozbawiony całkowicie środków ochrony prawnej związanych z tą umową. Odrębną sprawą jest kwestia ich skuteczności. Można tutaj wskazać takie środki prawne, jak: zarzut niezgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz nadużycia prawa przy zawarciu umowy o pracę na czas określony na długi okres czasu, zarzut nadużycia prawa przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, domniemanie prawne zawarcia umowy na czas nieokreślony w sytuacji zawarcia kolejnej, trzeciej umowy o pracę na czas określony oraz zakaz „aneksowania” terminu rozwiązania umowy na czas określony.

Powołanie się na nadużycie prawa przy wypowiedzeniu terminowej umowy o pracę zostało wyraźnie dopuszczone przez Sąd Najwyższy. W orzeczeniu z dnia 8 grudnia 2005 r. Sąd Najwyższy<sup>18</sup> przyjął, że w każdym przypadku sąd może ocenić, czy wypowiedzenie umowy nie odbyło się z naruszeniem prawa, a więc czy było zgodne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). W podobny sposób Sąd Najwyższy

<sup>17</sup> Por. A. Sobczyk, *Zakres przedmiotowy negatywnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 278.

<sup>18</sup> Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321. Zob. także: wyrok SN z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985, z. 12, poz. 237, z glosą T. Zielińskiego.



wypowiedział się w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., w którym stwierdził, że „pracodawca, który rozwiązuje umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas określony, nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia, ale nie może nadużywać swego prawa do zwolnienia”.<sup>19</sup> Oznacza to, że sąd pracy może stwierdzić, oceniając w tym kontekście rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, iż wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stanowi nadużycie. Środek ten należy jednak ocenić jako nieskuteczny. Wynika to przede wszystkim z faktu, że ciężar dowodu w sprawie spoczywa na pracowniku. Doświadczenia płynące z praktyki wskazują, że przeprowadzenie takiego dowodu nie jest sprawą łatwą, a powołanie się na niego może nastąpić tylko wyjątkowo, w razie rażącego pokrzywdzenia pracownika wypowiedzeniem.<sup>20</sup> Kolejna trudność wiąże się z nielicznym orzecznictwem Sądu Najwyższego w tych sprawach, co powoduje, że brak jest przykładowego katalogu niekorzystnych sytuacji, które w aspekcie norm etycznych wskazywałyby na konieczność udzielenia ochrony prawnej pracownikowi zatrudnionemu na podstawie tego rodzaju umowy. Należy także podnieść, że przy wydaniu orzeczenia w tej sprawie sąd powinien ocenić nie tylko interes pracownika, ale także uzasadniony interes pracodawcy.<sup>21</sup>

## 6. BEZPRZYCZYNOWE WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY A ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Konstytucja ustanawia ogólny zakaz dyskryminacji, który obejmuje także zatrudnienie. Przepisy art. 11<sup>3</sup> k.p., dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji, stanowią wprost, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, między innymi ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, jest niedopuszczalna. Podobnie art. 18<sup>3a</sup> k.p. stanowi, że pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony.<sup>22</sup>

Przytoczyć należy także dyrektywę 99/70 z dnia 28 czerwca 1999 r., dotyczącą porozumienia ramowego w sprawie pracowników zatrudnionych na czas określony<sup>23</sup>, która w preambule mówi, że ustawodawca krajowy jest zobowiązany do zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na

<sup>19</sup> Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/2007, Lex Polonica, nr 1769290, Rzeczpospolita 2007, nr 294, s. C5.

<sup>20</sup> Tak też T. Liszcz w zdaniu odrębnym do wyroku TK, syg. akt P 48/07, Dz. U., nr 219, poz. 1409.

<sup>21</sup> Por. E. Wronikowska, *Terminowe umowy o pracę a ochrona trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 197.

<sup>22</sup> Por. E. Suknarowska-Drzewiecka, *op. cit.*, s. 30.

<sup>23</sup> Dz. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43–48.

podstawie umów na czas określony przez wyeliminowanie wszelkich form ich dyskryminacji w stosunku do osób zatrudnionych na czas nieokreślony, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na czas określony przez agencje pracy tymczasowej. Powstaje zatem pytanie, jak mają się przepisy o równym traktowaniu w odniesieniu do przepisów Kodeksu pracy, które nie przewidują obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony? Wymóg taki został ustanowiony w Kodeksie pracy tylko w odniesieniu do wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Przychylam się do tych poglądów nauki prawa pracy, według których obecny stan prawny należy ocenić jako sprzeczny z zasadą równego traktowania.<sup>24</sup> Winą za ten stan rzeczy należy obarczyć jednak samego ustawodawcę, który z niezrozumiałych przyczyn zezwala w przepisach szczegółowych Kodeksu pracy, pomimo istnienia ogólnych regulacji zakazujących dyskryminacji osób zatrudnionych na czas określony, na ich odmienne traktowanie w porównaniu do osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

Za nieuzasadnione rozróżnienie, z punktu widzenia zasady równego traktowania, należy uznać także brak obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z reprezentującą pracownika organizacją związkową, wobec obowiązku stosowania takiej procedury kontroli przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony, czy też uregulowanie dotyczące okresu wypowiedzenia.<sup>25</sup> Obowiązujący stan prawny pozostaje w moim przekonaniu w sprzeczności z art. 7 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, według którego w sprawach indywidualnych związki zawodowe reprezentują prawa i obowiązki swoich członków. Brak możliwości ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych sprawia, że nie są oni motywowani do wstępowania do organizacji związkowych.

## 7. ORZECZNICTWO TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO W SPRAWIE ZASADNOŚCI WYPOWIEDZENIA I ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Stanowisko w omawianej sprawie zajął także Trybunał Konstytucyjny, który wypowiedział się w tej kwestii w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.<sup>26</sup> Przedmiotem orzeczenia Trybunału była zgodność art. 30 § 4 k.p. z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP w zakresie, w jakim pomija on potrzebę wskazania przyczyny

---

<sup>24</sup> Zob. K. Walczak, *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2008, s. 204; T. Liszcz, *Zdanie odrębne do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r.*, syg. akt P 48/07, Dz. U., nr 219, poz. 1409.

<sup>25</sup> K. Walczak, *op. cit.*, s. 205; Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6, s. 4 i nast.

<sup>26</sup> Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, Dz. U., nr 219, poz. 1409.

uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Orzekając w tej sprawie, Trybunał Konstytucyjny stanął na stanowisku, że „Art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.), w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”. W konsekwencji oznacza to, że pracodawca, wypowiadając umowę o pracę na czas określony, nie jest zobowiązany podawać w wypowiedzeniu przyczyny jego dokonania. Jednocześnie Trybunał udzielił wskazówki sądom pracy, w myśl której na wniosek byłego pracownika mogą one poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego albo zaistnienia niedozwolonego przez prawo różnicowania lub dyskryminacji pracownika w sytuacjach określonych w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz 18<sup>3a</sup> k.p., wykraczających poza sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę na czas oznaczony na mocy art. 33 k.p. Wypowiedź Trybunału odzwierciedla dotychczasowy pogląd sądownictwa w tej sprawie. Należy bowiem podkreślić, że w orzeczeniach z dnia 8 grudnia 2005 r. oraz z dnia 5 grudnia 2007 r. Sąd Najwyższy wyraźnie wypowiedział się, że sądom pracy uprawnienie takie przysługuje.<sup>27</sup>

Za wprowadzeniem obowiązku uzasadniania przez pracodawców wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony przemawiają następujące argumenty: 1) umowa na czas określony jest powszechnie wykorzystywana przez pracodawców w celu omijania prawa regulującego rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony, 2) jest powszechnie stosowana jako substytut umowy o pracę na czas nieokreślony, a więc niezgodnie z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.<sup>28</sup>

Należy podzielić pogląd wyrażony w piśmiennictwie prawa pracy, że poprzez zawieranie umów o pracę na czas określony na długi okres pracodawcy chcą uniknąć zawierania umów o pracę na czas nieokreślony, które z ich punktu widzenia są mniej korzystne, między innymi ze względu na dłuższe okresy wypowiedzenia, konieczność uzasadnienia wypowiedzenia, koszty zwolnień.<sup>29</sup> Przykładem może być sytuacja pracownika zatrudnionego na 10 lat, który może być po trzech latach zwolniony bez uzasadnienia za sztywnym dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, co stawia go w niekorzystnej sytuacji wobec pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zwalnianego po analogicznym

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/2007, Lex Polonica, nr 1769290, Rzeczpospolita 2007, nr 294, s. C5.

<sup>28</sup> Por. T. Liszcz, *Zdanie odrębne do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r.*, syg. akt P 48/07.

<sup>29</sup> T. Liszcz, „Gazeta Prawna”, 26.11.2008, nr 231, s. 8.

okresie zatrudnienia, ale z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i wymogu uzasadnienia wypowiedzenia.

Podsumowując, *de lege ferenda* należy opowiedzieć się za wprowadzeniem wymogu uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, ze względu na fakt ich zawierania w celu ominięcia zatrudnienia bezterminowego i uzyskania swobody wypowiedzania stosunku pracy.

#### 8. UMOWNE KLAUZULE ORAZ POSTANOWIENIA U.Z.P. PRZEWIDUJĄCE WYMÓG UZASADNIENIA WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Zasygnalizowania wymaga także kwestia, czy strony w umowie o pracę na czas określony mogą przewidzieć obowiązek podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Generalnie rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę jest uregulowane w sposób ustawowy, co służy ochronie trwałości stosunku pracy.<sup>30</sup> Potrzeba ustawowego uregulowania ustania stosunku pracy jest związana przede wszystkim z cechą pracy wykonywanej w ramach umowy o pracę, jaką jest ciągłość (trwałość) jej świadczenia, co w konsekwencji oznacza, że jej świadczenie nie może się zakończyć bez zakończenia stosunku pracy, w ramach którego pracownik świadczy pracę. Stanowi to przeciwieństwo do umów prawa cywilnego, gdzie często zakończeniem umowy jest spełnienie świadczenia. Możliwość dowolnej zmiany lub zakończenia stosunku pracy przez pracodawcę, którego cechą jest ciągłość świadczenia pracy, istotnie osłabiałoby pozycję pracownika.

Z zasady korzystności, wynikającej z art. 18 k.p., wynika jednak, że wprowadzenie do umowy o pracę na czas określony klauzuli przewidującej obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenie, należy uznać za dopuszczalne w ramach obowiązującego stanu prawnego.<sup>31</sup>

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy w przekazanym rządowi w 2006 r. projekcie kodeksu pracy zaproponowała uregulowanie tej sprawy w sposób wyraźny.<sup>32</sup> Projekt przewidywał możliwość zamieszczania w umowie o pracę na czas określony klauzuli, według której wypowiedzenie wymagałoby podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Generalnie rozwiązanie takie zasługuje na akceptację, przyczyniłoby się bowiem do wzmocnienia stabilizacji zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umowy o pracę, zwłaszcza wtedy, gdy umowa ta zostaje zawarta na kilkuletni okres. Nie można także wykluczyć jego pozytywne-

<sup>30</sup> L. Florek, *Kształtowanie stosunku pracy...*, s. 3.

<sup>31</sup> Por. W. Sanetra, *Kilka uwag o projektowanych zmianach przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę*, [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII, s. 213.

<sup>32</sup> W. Sanetra, *op. cit.*, s. 213.

go wpływu na wzrost zainteresowania pracodawców umowami bezterminowymi. Na przykład w Danii skutek taki przyniosło wzmocnienie ochrony nietypowych form zatrudnienia.<sup>33</sup> Z drugiej strony trudno stwierdzić, czy ze względu na słabszą pozycję pracownika w rokowaniach umowy rozwiązanie to byłoby w pełni skuteczne.

Możliwość wprowadzenia wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony należy także rozważyć z punktu widzenia zakresu przedmiotowego układu zbiorowego pracy. Przepisy Kodeksu pracy w zasadzie nie przewidują ograniczeń dotyczących kształtowania przez strony układu zbiorowego pracy treści układu (wyjątki dotyczą wynagrodzenia kadry zarządzającej, praw osób trzecich), pod warunkiem, że postanowienia układu nie będą mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych do ustaw oraz nie będą naruszały zasady równego traktowania pracowników. Do norm gwarantujących minimalne standardy ochrony należy zaliczyć również normy regulujące zasady wypowiedzania umów o pracę. Należy zatem przyjąć, że zakres przedmiotowy układu może obejmować także kwestię zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Oznacza to, że nie ma przeszkód prawnych dla wprowadzenia w układzie zbiorowym pracy wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony. Badania układów zbiorowych pracy nie potwierdzają jednak, aby możliwość ta została wykorzystana przez strony układów.<sup>34</sup>

## 9. TENDENCJE ZMIAN

W nauce prawa pracy zgodny jest pogląd, że obecny stan prawny dotyczący ochrony zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony wymaga zmiany. Co do zakresu tych zmian zdania są już jednak podzielone. Można wskazać w tej sprawie co najmniej dwa zasadnicze stanowiska. Według dalej idącego poglądu należy wzmocnić ochronę trwałości zatrudnienia terminowego, w tym umowy na czas określony, poprzez wyrównanie standardów ochrony zatrudnienia na czas nieokreślony i zatrudnienia terminowego. Oznaczałoby to, że w stosunku do zatrudnienia terminowego powinien mieć zastosowanie, tak jak wobec umowy na czas nieokreślony, wymóg uzasadnienia wypowiedzenia.<sup>35</sup> Według drugiego, moim zdaniem bardziej wyważonego, stanowiska zakres ochrony przed wypowiedzeniem umowy na czas określony powinien być z jednej strony komplek-

<sup>33</sup> K. Czerwińska, *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 3, s. 16.

<sup>34</sup> Zob. J. Wratny, *Postanowienia pozapłacowe (warunki pracy) układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red J. Wratny, Warszawa 1997, s. 111–112; I. Sierocka, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 152 i nast.

<sup>35</sup> K. Walczak, *op. cit.*, s. 204.

sowy, z drugiej zaś powinien jednak uwzględnić cel i specyfikę umowy na czas określony.<sup>36</sup> Wskazywano na takie środki prawne ochrony, jak:

- nałożenie na pracodawcę obowiązku informacyjnego adresowanego do pracowników zatrudnionych na czas określony, realizowanego z wyprzedzeniem czasowym w odniesieniu do terminu rozwiązania umowy, dotyczącego propozycji dalszego zatrudnienia, co zmniejszyłoby niepewność pracownika co do dalszego zatrudnienia,
- określenie łącznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie kolejnych umów na czas określony, np. na 3 lata.<sup>37</sup>

W pakiecie tym należy rozważyć również wprowadzenie wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony. Zaproponowanie stosownego rozwiązania w tym zakresie nie jest zadaniem łatwym. Wymaga to bowiem pogodzenia interesów pracowników, którzy wykonując pracę w ramach takiej umowy, powinni mieć zapewnione przynajmniej minimum stabilizacji zatrudnienia i w konsekwencji ochrony ich sytuacji socjalnej, oraz interesów pracodawców oczekujących nieumniejszenia elastyczności zatrudnienia. W nauce prawa pracy został wyrażony pogląd, że sam ustawodawca nie traktuje umowy zawartej na czas określony jako umowy stabilizującej pracownika w stosunku pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który ogranicza konstrukcja przewidziana w art. 25<sup>1</sup> k.p. Stąd też wprowadzenie zasady przyczynowości wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią ustawodawcy dotyczącą tych umów.<sup>38</sup> Pogląd ten nie wydaje się w pełni przekonywujący. Nie ulega bowiem wątpliwości, że filozofia ustawodawcy dotycząca uregulowania umowy na czas określony oraz oparta na niej praktyka jej stosowania w realiach społeczno-gospodarczych, istniejących w momencie uchwalania Kodeksu pracy (1974), różni się z obecnym stanem faktycznym, dotyczącym stosowania omawianej umowy.

Przede wszystkim wydaje się, że w celu uwzględnienia specyfiki umowy na czas określony stosowanie środków materialno-prawnych powinno mieć charakter względny w tym znaczeniu, iż należałoby dopuścić możliwość zamieszczenia przez strony w umowie o pracę na czas określony klauzuli przewidującej obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy zostaje ona zawarta na co najmniej sześć miesięcy i strony przewidziały w umowie możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, albo alternatywnie możliwość wyłączenia obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia.

<sup>36</sup> Por. A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 523 i powołany tam art. 82 projektu Kodeksu pracy z 2006 r.

<sup>37</sup> Por. *Związki i firmy mają inne recepty na kryzys*, GP, 16.02.2009, nr 32, s. 11.

<sup>38</sup> M. Gersdorf, *O przyczynowości zawarcia i rozwiązania umowy na czas określony*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu...*, s. 224.

W literaturze został zgłoszony także postulat wprowadzenia katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony.<sup>39</sup> Propozycję tę należy ocenić jednak jako zbyt daleko idącą. Przyjęcie takiego rozwiązania oznaczałoby bowiem wprowadzenie wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony „wzmocnionej (szczegółnej) ochrony trwałości stosunku pracy”<sup>40</sup>, a więc ochrony dalej idącej aniżeli ochrona, z której korzystają pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, opartej o klauzulę generalną uzasadnionego wypowiedzenia.

Na koniec należy przytoczyć najnowsze propozycje zmian dotyczące umowy na czas określony, zawarte w propozycji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 października 2014 r.<sup>41</sup> Przede wszystkim projekt przewiduje w zmienionym art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony oraz wskazuje liczbę umów, które mogą być zawarte w ramach tego limitu. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie mogłyby przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie mogłaby przekraczać trzech. Skutkiem przekroczenia okresu 33 miesięcy bądź przekroczenia limitu umów byłoby traktowanie pracownika jako zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Projektowane zmiany dotyczą również okresu wypowiedzenia umowy na czas określony. Są one wynikiem wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, w którym Trybunał uznał, że dotychczasowy stan prawny w tym zakresie narusza zasadę niedyskryminacji wyrażoną w klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony. Okres wypowiedzenia umowy na czas określony nie byłby sztywny jak obecnie, tylko podlegałby różnicowaniu w zależności od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (dwa tygodnie – w przypadku zatrudnienia krótszego niż sześć miesięcy; jeden miesiąc – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej sześć miesięcy; trzy miesiące – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej trzech lat).

Na tym tle budzą niepokój wcześniejsze propozycje rządowe, dążące do obniżenia standardów ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony poprzez skrócenie okresów wypowiedzenia i ich zbliżenie

<sup>39</sup> Zob. Eadem, *Dylematy związane z postulatem uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 5, okładka.

<sup>40</sup> Por. L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy w obliczu...*, s.184.

<sup>41</sup> Zob. szerzej: <http://księgowość.Infor.pl/zus-kadry/zatrudnianieizwalnienie/701646,2,Zmiany-w-kodeksie-pracy-w-2015-roku-umowy-na-czas-okreslony.html>.

do okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. W tym samym kierunku zmierzała także propozycja zniesienia obowiązku podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony przez pracodawców zatrudniających do 50 pracowników.<sup>42</sup>

## BIBLIOGRAFIA

- Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006.
- Czerwińska J., *Flexicurity jako koncepcja polityki społecznej i zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 3.
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Florek L., *Kształtowanie stosunku pracy przez ustawę i umowę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 2.
- Florek L., *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, red. M. Metey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
- Gersdorf M., *Dylematy związane z postulatem uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 5.
- Gersdorf M., *O przychylności zawarcia i rozwiązania umowy na czas określony*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Matey-Tyrowicz M., *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła prawa pracy”*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, red. M. Metey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
- Patulski A., *Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia – konsekwencje, korzyści, dylematy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2007.
- Pisarczyk L., *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6.
- Rączka K., *Elastyczny czas pracy a bezpieczeństwo socjalne pracowników*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.
- Sanetra W., *Kilka uwag o projektowanych zmianach przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę*, [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII.
- Sierocka I., *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.
- Sobczyk A., *Zakres przedmiotowy negatywnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A., *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A., [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A. Świątkowski, Warszawa 2009.
- Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
- Walczak K., *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2008.

<sup>42</sup> Zob. <http://praca.interia.pl/news-zmiany-w-umowach-o-prace-od2015-roku,nld,1481887>.



- Wichrowska-Janikowska E., *Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę*, Toruń 1996.
- Wratny J., *Postanowienia pozapłacowe (warunki pracy) układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*, red J. Wratny, Warszawa 1997.
- Wratny J., *Problem ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 7.
- Wronikowska E., *Terminowe umowy o pracę a ochrona trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździejcz, Warszawa 2010.
- Wyka T., *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Wysocka K., *Nadchodzą wielkie zmiany w umowach o pracę. Dotkną 10 milionów Polaków*, [www.money.pl/gospodarka/wiadomościartykuł/](http://www.money.pl/gospodarka/wiadomościartykuł/).

#### SUMMARY

An employment contract for a fixed term is now treated by the labour market as a flexible form of employment, which is a substitute for a contract of indefinite duration. In this context, there is a problem of the widespread usage of determinants as a basis for employment, employer and the employee's position in regard to determining the type of employment contract. The article discusses the impact of determinants on the shape of the fix term contracts content, especially the admissibility of the notice before the date on which was concluded. Employees' weak negotiating position causes that employers often impose on them fixed term contracts. In consequence, contracts are concluded for a long period of time and include clauses allowing employer the causeless notice before the exact date of the end of the contact. As far as the job security is concerned, a fixed term contract is comparable to an employment contract for a probationary period. For example in both cases the employer doesn't have to consult an employee's notice with trade unions. What may arouse controversy is the negative position of that Constitutional Tribunal. The Tribunal confirms the compliance of the Constitution with the Polish Labour Law in the range of the principle of causeless termination of employment for a specified period.

**Keywords:** contract of employment for specified period, term agreement, form of untypical employment, social security, termination of the employment contract, causeless termination, employment security, equal treatment