

Ochrona praw pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

Uwagi wstępne

Globalizacja gospodarki, zmiany społeczne, a wreszcie rewolucja technologiczna doprowadziły do głębokich przeobrażeń świata pracy¹. Odpowiedzią na większą dynamikę procesów gospodarczych były próby tzw. uelastycznienia stosunku pracy, dotyczące różnych aspektów zatrudnienia, w tym czasu pracy, trwałości warunków zatrudnienia czy ochrony przed zwolnieniem z pracy². W szerokim zakresie zaczęto wykorzystywać zatrudnienie terminowe, umożliwiające pracodawcom dostosowanie poziomu zatrudnienia do zmieniającego się zapotrzebowania na pracę. Z kolei ważnym instrumentem transformacji społecznej, ułatwiającym łączenie pracy z innymi formami aktywności pracownika, w tym jego obowiązkami rodzinnymi, stała się praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozwój obu form zatrudnienia, jakkolwiek odchodzących od paradygmatu stosunku pracy (i stąd traktowanych jako atypowe³), odzwierciedlał ogólne tendencje rozwojowe. Jednocześnie pociągał za sobą niebezpieczeństwo ograniczania praw pracowników, którzy w większym niż dotychczas stopniu mieliby ponosić ryzyko gospodarcze (umowy terminowe) oraz byłiby narażeni na mniej korzystne traktowanie niż zatrudnieni w typowych stosunkach pracy (umowy terminowe, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy). Nakładają się na to wyzwania związane z nasyceniem stosunków pracy nowymi technologiami. Prawo pracy, mimo że nie może abstrahować od zmian otoczenia społeczno-gospodarczego, musi realizować swój podstawowy cel, jakim jest ochrona wolności i praw mających źródło w godności człowieka pracy⁴. Stosunek pracy dostosowany do wyzwań

¹ Global Commission on the Future of Work, *Work for a brighter future*, Geneva 2019, s. 18 i nn.

² Zob. m.in. K. Van Eyck, *Flexibilizing Employment: An Overview*, Geneva 2003, zwracając uwagę, że uelastycznienie może dotyczyć zatrudnienia peryferyjnego lub znajdującego się w centrum organizacji. Zatrudnienie na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy może się lokować w obu obszarach, co jednak istotne – często dotyka trzonu organizacji (zob. *ibidem*, s. 18).

³ Por. K. Walczak, *Ustawowe przeciwdziałanie nadużywaniu nietypowych form zatrudnienia pracowników – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 2023, nr 6.

⁴ Szerzej zob. m.in. G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford 2016. Dzięki prawu pracy możliwa jest ochrona, a nawet rozszerzanie sfery wolności człowieka (np. B. Langille, *Labour law's*

współczesnej gospodarki powinien pozostawać zorientowany na człowieka⁵. Stąd konieczność stworzenia ram prawnych będących wyrazem kompromisu i równowagi w stosunkach społecznych, w szczególności chroniących przed niewłaściwym lub nieuzasadnionym wykorzystywaniem umów terminowych oraz przed nierównym traktowaniem ze względu na podstawę zatrudnienia, a w rezultacie chroniących godność i wolność człowieka pracy⁶.

Ochrona pracujących nietypowo jest kształtowana przez międzynarodowe prawo pracy⁷, prawo Unii Europejskiej⁸ oraz krajowe systemy prawne. W prawie polskim ochrona ta w ostatnich latach została przebudowana. Stało się tak za sprawą transpozycji standardów europejskich do prawa krajowego oraz w wyniku stwierdzenia znaczącej skali nadużyć towarzyszących zwłaszcza korzystaniu z umów o pracę na czas określony. Dwa kluczowe momenty to nowelizacja przepisów dotyczących zatrudnienia terminowego (2015 r.)⁹ oraz transpozycja dyrektywy 2019/1152 (2023 r.)¹⁰. W artykule zostaną omówione najważniejsze aspekty prawnej regulacji zatrudnienia atypowego oraz jej wpływ na sytuację stron stosunku pracy. W ramach zatrudnienia terminowego analizowane będą konstrukcje umów o pracę na okres próbny oraz na czas określony. Poza zakresem rozważań pozostaje, mające szczególny charakter, zatrudnienie tymczasowe. Podsumowaniem będzie próba oceny obecnego modelu ochrony oraz sformułowanie wniosków na przyszłość.

theory of justice [w:] *The Idea of Labour Law*, eds. G. Davidov, B. Langille, Oxford 2011, s. 101 i nn. oraz A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 27 i nn.).

⁵ Por. Global Commission on the Future of Work, *Work for a brighter future...*, s. 27 i nn.

⁶ A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, t. 24, nr 3, s. 142.

⁷ Zob. m.in. K. Van Eyck, *Flexibilizing Employment...* oraz I. Jaroszevska-Ignatowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Warszawa 2018, s. 89 i nn.

⁸ Zob. zwłaszcza dyrektywę Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998, s. 9), dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999, s. 43; dalej: Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony), a także dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105; dalej: dyrektywa 2019/1152).

⁹ Na ten temat zob. m.in. K. Jaśkowski, *Nowa umowa o pracę na czas określony*, PiZS 2015, nr 11; L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, PiZS 2015, nr 12; J. Piątkowski, *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości?*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2016, t. 23; A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, PiZS 2016, nr 2; M. Ryłski, *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji Kodeksu pracy*, PiZS 2016, nr 11.

¹⁰ Zob. m.in. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w Unii Europejskiej*, cz. 1, EPS 2020, nr 4; *idem*, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w Unii Europejskiej*, cz. 2, EPS 2020, nr 7; K. Walczak, *Ustawowe przeciwdziałanie...*; L. Mitrus, *Umowa o pracę na okres próbny po zmianach z 2023 r.*, PiZS 2024, nr 1.

1. Status prawny zatrudnionych nietypowo

Umowy na okres próbny oraz na czas określony są dopuszczonymi przez ustawę¹¹ rodzajami umów o pracę (art. 25 § 1 k.p.). W wyniku ich zawarcia dochodzi do nawiązania stosunku pracy. *Differentia specifica* umów terminowych to ograniczenie przez strony czasu ich obowiązywania (zastrzeżenie terminu rozwiązującego)¹². W przypadku umów na okres próbny cechą wyróżniającą jest również cel ich zawierania, którym jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 k.p.)¹³. Zatrudnieni na podstawie umów na okres próbny i czas określony korzystają ze wszystkich elementów statusu pracowniczego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Ogólną zasadą dotyczącą obu umów powinno być ukształtowanie sytuacji prawnej stron *pro rata temporis* – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy (klauzula 4.2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony).

Zakres odmienności jest szerszy w przypadku umów próbnych, co jest związane ze specyficzną rolą tych umów i koniecznością dostosowania do niej prawnej pozycji stron. Umożliwienie sprawdzenia przydatności pracownika nie uzasadnia ograniczania szeroko rozumianej ochrony pracy – zatrudniony na okres próbny powinien korzystać z gwarancji dotyczących warunków, w jakich praca jest wykonywana. Cel próby może natomiast przemawiać za ograniczeniem trwałości zatrudnienia, tak aby strony, w tym pracodawca, mogły zakończyć umowę, jeśli sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego dalszego zatrudnienia nastąpiło przed nadejściem terminu ustalonego przez strony. Ustawa nie powinna wymagać kontynuacji stosunku pracy o określonym celu wobec odpadnięcia jego *causa*. W rezultacie wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny nie podlega ograniczeniom stosowanym w pozostałych rodzajach umów o pracę, dotyczącym wymogów zasadności wypowiedzenia i konsultacji związkowej (art. 30 § 4 oraz art. 38 k.p.)¹⁴. Wcześniejsze wypowiedzenie umowy próbnej niejako *implicite* zawiera w sobie powód, jakim jest negatywna weryfikacja możliwości dalszego zatrudnienia. Pracownik może żądać wskazania powodu wypowiedzenia tylko wówczas, gdy uważa, że jego przyczynę stanowiła jedna ze wskazanych przez ustawodawcę negatywnych przesłanek rozwiązania umowy. Dodatkowo okresy wypowiedzenia umów próbnych są krótkie (art. 34 k.p.), co umożliwia stosunkowo szybkie zakończenie więzi prawnej. Poza tym umowa na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca nie jest objęta ochroną polegającą na przedłużeniu do

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.; dalej: k.p.).

¹² Na temat konstrukcji umów terminowych szerzej zob. B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980. Zob. również A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony...*; J. Piątkowski, *Umowa o pracę na czas określony...*, s. 14 i nn. oraz K. Moras-Olaś, *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, R. 21, z. specjalny [1], s. 523 i nn.

¹³ Zob. m.in. A. Sobczyk, *Umowa na okres próbny od 2016 r.*, MPP 2016, nr 1, s. 25–26; M. Rylski, *Umowa o pracę na okres próbny po nowelizacji kodeksu pracy*, PiP 2017, z. 9.

¹⁴ L. Mitrus, *Umowa o pracę na okres próbny...*, s. 18.

dnia porodu, jeśli jej termin końcowy przypada po upływie trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 k.p.).

W przypadku umów na czas określony brak uzasadnienia dla stosowania tak daleko idących modyfikacji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Wręcz przeciwnie, uzgodnienie przez strony terminu końcowego umowy uzasadnia wzmocnienie stabilności więzi prawnej w tym okresie¹⁵. W rezultacie ustawodawca, również pod wpływem prawa unijnego, eliminował kolejne odmienności statusu prawnego zatrudnionych na czas określony. Pierwszym krokiem było zrównanie długości okresów wypowiedzenia w umowach na czas nieokreślony i określony (2016 r.). Zasadniczą zmianą było objęcie zatrudnionych na czas określony tzw. powszechną ochroną przed wypowiedzeniem¹⁶ (2023 r.).

W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy odmienności stanowią konsekwencję ustalenia przez strony niższej niż standardowa liczby godzin pracy. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika¹⁷. Jakkolwiek ograniczona *expressis verbis* do wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą zasada *pro rata temporis* wyznacza ogólny standard równego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁸.

2. Przewidywalność zatrudnienia nietypowego

Nietypowe stosunki pracy zwiększają poziom niepewności i nieprzewidywalności zatrudnienia. W przypadku umów terminowych jest to brak gwarancji dalszego zatrudnienia po upływie czasu, na jaki umowa została zawarta. Z kolei w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy niepewność może dotyczyć wymiaru świadczenia pracownika. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy prawo dopuszcza jednostronną modyfikację wymiaru świadczenia przez pracodawcę (praca na wezwanie, zwiększanie nominału godzin pracy)¹⁹.

¹⁵ Por. A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji...* oraz K. Moras-Olaś, *O istocie umowy o pracę na czas określony...*, s. 528–530.

¹⁶ Na temat powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem zob. zwłaszcza A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009 oraz A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.

¹⁷ Na temat zasady *pro rata temporis* szerzej zob. m.in. J. Wrątny, *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3, s. 289–292.

¹⁸ Szerzej na ten temat zob. I. Jaroszevska-Ignatowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze...*, s. 493 i nn.

¹⁹ Na ten temat zob. m.in. *ibidem*, s. 288 i nn.

Prawo unijne wymaga, aby pracownik został poinformowany nie tylko o czasie trwania okresu próbnego lub dacie jego zakończenia, lecz także o jego warunkach (art. 4 ust. 2 dyrektywy 2019/1152). W polskim prawie standard ten jest realizowany poprzez wymogi dotyczące treści umowy o pracę. Zawierając umowę na okres próbny albo na czas określony, strony powinny ustalić czas jej trwania lub dzień jej zakończenia (art. 29 § 1 pkt 6 i 7 k.p.). Cel regulacji, jakim jest świadomość pracownika co do czasu trwania umowy, oraz dążenie do zapewnienia efektywności prawu europejskiemu przemawiają za sformułowaniem wymogu precyzyjnego określania czasu trwania umów terminowych (przemawia to np. przeciwko dopuszczalności zawierania umów do powrotu do pracy zastępowanego pracownika).

W umowie o pracę należy również uzgodnić wymiar czasu pracy, w którym zatrudniony jest pracownik (art. 29 § 1 pkt 4 k.p.). Co do zasady pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy zna więc liczbę godzin, do przepracowania których będzie obowiązany. Jest to jednocześnie gwarancja minimalnego świadczenia, za które, w razie gotowości do pracy, otrzyma wynagrodzenie (art. 128 § 1 w zw. z art. 81 § 1 i 2 k.p.). Powstaje natomiast pytanie, czy w takich przypadkach dopuszczalne jest jednostronne zwiększenie świadczenia przez pracodawcę. Za jego dopuszczalnością mógłby przemawiać ciążący na pracowniku obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zwiększenie wymiaru świadczenia oznacza jednocześnie wkroczenie w sferę prywatną pracownika i ograniczenie możliwości realizacji prawa do życia prywatnego i rodzinnego (art. 47 Konstytucji RP²⁰). Szeroko ujęte prawo pracodawcy do zwiększenia wymiaru świadczenia pracownika stanowi nieproporcjonalną ingerencję w prywatność pracownika, tym bardziej dyskusyjną, że niemającą konkretnej podstawy ustawowej, a wyprowadzaną z obowiązku o charakterze ogólnym. Podstawą zwiększenia wymiaru świadczenia jest zgoda pracownika wyrażana w umowie o pracę (art. 151 § 5 k.p.). Już jednak zgoda wyrażana w trakcie trwania stosunku pracy (*ad hoc*) może, ze względu na okoliczności jej wyrażenia, budzić wątpliwości. Pracodawca powinien mieć prawo jednostronnego zwiększenia świadczenia w sytuacjach wyjątkowych, które stanowią przesłankę powierzenia pracy nadliczbowej (art. 151 § 1 k.p.). Takie ujęcie zapewniłoby efektywną ochronę pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zagwarantowałoby ich równe traktowanie względem zatrudnionych na cały etat²¹, nie niwecząc jednocześnie elastyczności stosunku pracy, którą gwarantuje prawo pracodawcy do jednostronnego zwiększenia wymiaru świadczenia pracownika ze względu na szczególne potrzeby.

²⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.; dalej: Konstytucja RP).

²¹ Por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE) z dnia 19 października 2023 r. w sprawie *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH*, C-660/20, ECLI:EU:C:2023:789.

3. Ochrona przed nadużywaniem zatrudnienia nietypowego

Jednym z najpoważniejszych problemów towarzyszących zatrudnieniu nietypowemu jest jego nadużywanie rozumiane jako stosowanie elementów nietypowych bez obiektywnego uzasadnienia i wbrew rzeczywistej woli pracowników, faktycznie zmuszonych do zaakceptowania niekorzystnych dla siebie i niepożądanych warunków. Dotyczy to zwłaszcza zatrudnienia terminowego, które ze strony pracownika często nie stanowi dobrowolnego wyboru. Stąd kluczowym elementem prawnej regulacji umów terminowych stała się ochrona przed nadużyciami (klauszula 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony). Praca na część etatu z reguły jest konsekwencją swobodnego wyboru obu stron, choć i w tym przypadku możliwe są sytuacje narzucania pracownikom określonego wymiaru czasu pracy. Niemniej jednak prawo nie tworzy mechanizmu przeciwdziałania nadużyciom bezpośrednio odnoszącego się właśnie do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za pośredni sposób przeciwdziałania nadużyciom, wspólny różnym formom zatrudnienia nietypowego, można uznać mechanizmy ułatwiające pracownikom przechodzenie do postaci zatrudnienia uznawanych za typowe.

Kluczowe znaczenie ma jednak mechanizm służący przeciwdziałaniu nadużyciom w stosowaniu umów terminowych (czy też inaczej unikaniu zatrudnienia na czas nieokreślony przez nieuzasadnione zawieranie umów na czas określony). Zgodnie z klauzulą 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony państwa członkowskie powinny zastosować co najmniej jeden ze środków przeciwdziałania nadużyciom, do których należą: a) określenie obiektywnych powodów uzasadniających odnawianie umów terminowych; b) wprowadzenie maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; c) wprowadzenie liczby odnowień takich umów lub stosunków²². Rozwiązania krajowe służące transpozycji standardów Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony mają być poprzedzone konsultacjami z partnerami społecznymi oraz wprowadzane zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką.

Polski mechanizm przeciwdziałania nadużyciom, stosowany od lat 90. XX w. i oparty na liczbie dopuszczalnych odnowień, okazał się nieefektywny. Jego słabym punktem była konstrukcja umów kolejnych (taki charakter miały umowy zawierane bezpośrednio po sobie lub z przerwą nieprzekraczającą 30 dni). Pracodawcy obchodzili to ograniczenie, przerywając łańcuch przez zastosowanie 31-dniowej przerwy w zatrudnieniu, a także stosowanie umów na czas wykonania określonej pracy, a nawet umów cywilnoprawnych między umowami o pracę na czas określony. Dość popularne było również zawieranie długich umów na czas określony, które jednocześnie stosunkowo

²² O ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników. W rezultacie konieczne może być również ustalenie, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy: a) będą uważane za „kolejne”; b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

łatwo było wypowiedzieć przed nadejściem terminu końcowego²³. Wobec nieskuteczności ochrony mającej źródło w prawie UE zdecydowano się na zasadniczą rekonstrukcję modelu. Nowa konstrukcja ochronna, obowiązująca od 2016 r., wykorzystuje wszystkie sposoby przeciwdziałania nadużyciom przewidziane w Porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony. Kodeks pracy, bez dalszych ograniczeń, dopuszcza zawieranie umów na czas określony uzasadnionych obiektywnymi okolicznościami. Zalicza do nich zastępstwo nieobecnego pracownika, wykonywanie prac dorywczych lub sezonowych, zatrudnienie na czas trwania kadencji oraz istnienie obiektywnych powodów po stronie pracodawcy (art. 25¹ § 4 k.p.). Niedookreślony charakter tej ostatniej przesłanki może być źródłem wątpliwości, a nawet nadużyć. Przeciwdziałając im, ustawa wymaga, aby o zawarciu umowy na czas określony uzasadnionej obiektywnymi powodami po stronie podmiotu zatrudniającego pracodawca informował właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 25¹ § 5 k.p.). Pomimo braku narzędzi odnoszących się konkretnie do nadużyć w takich właśnie okolicznościach informacja ta może stanowić punkt wyjścia do przeprowadzenia kontroli oraz podjęcia działań z wykorzystaniem ogólnych instrumentów przyznanych inspektorom pracy.

W tym kontekście można żałować, że ustawodawca ostatecznie nie wyposażył inspektorów pracy w narzędzia zwiększające efektywność przeciwdziałania nadużyciom w stosowaniu umów na czas określony.

W przypadku umów zawieranych bez obiektywnego uzasadnienia zdecydowano się na zastosowanie bardziej efektywnego niż wcześniej mechanizmu przeciwdziałania nadużyciom opartego na kumulacji przesłanek czasu trwania zatrudnienia terminowego oraz liczby umów (odnowień). Umowa albo umowy o pracę na czas określony zawierane między tymi samymi stronami nie mogą trwać dłużej niż 33 miesiące. Nie ma przy tym znaczenia, czy okres zatrudnienia był nieprzerwany, czy też obejmował kilka krótszych okresów przedzielonych niepozostawianiem przez pracownika w zatrudnieniu na czas określony. Trzydzieści trzy miesiące można uznać za efekt kompromisu między formułowanymi przez pracodawców potrzebami elastyczności a istotnym dla pracowników zwiększaniem poziomu pewności i przewidywalności zatrudnienia. Pracodawca zyskuje możliwość zatrudniania w reżimie prawnym charakteryzującym się mniejszą stabilizacją zatrudnienia, ale ustawa ogranicza ten okres do 33 miesięcy. Łącznie z okresem próbnym okres zatrudnienia, który nie ma charakteru trwałego (o ile nie występuje obiektywne uzasadnienie), ma nie przekraczać 3 lat. Na marginesie, ze względu na dość restrykcyjne podejście do okresu próbnego (jedynie 3 miesiące), zdarza się, że umowy na czas określony są wykorzystywane jako swoiste

²³ Tej postaci nadużyć starał się w swoim orzecznictwie przeciwdziałać Sąd Najwyższy (dalej: SN), powołując się m.in. na działanie stron w celu obejścia w szczególności przepisów chroniących przed arbitralnym zakończeniem stosunku pracy przez pracodawcę. Zob. również E. Suknarowska-Drzewiecka, *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006, s. 28; A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony...*, s. 145. Efektem nieskuteczności mechanizmu ochronnego był bardzo wysoki (znacznie powyżej średniej europejskiej) odsetek zatrudnionych terminowo (A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony...*, s. 142).

przedłużenie próby, co trudno uznać za odpowiadające intencjom ustawodawcy, ale też za bezpośrednio naruszające standard ustawowy.

Dodatkowo ustawa przeciwdziała stosowaniu licznych krótkich umów terminowych w ramach 33-miesięcznego limitu. Taka praktyka również ograniczałaby pewność i przewidywalność zatrudnienia. Dlatego dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami tylko 3 umów na czas określony. Biorąc pod uwagę wcześniejsze doświadczenia, ustawodawca stworzył mechanizm mający eliminować zjawisko tzw. aneksowania umów na czas określony (przedłużania terminu końcowego umowy na mocy porozumienia stron). Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony (art. 25¹ § 2 k.p.). Efektem jest automatyczna nieskuteczność prób obchodzenia mechanizmu ochronnego w zakresie liczby umów na czas określony.

Uzupełnieniem mechanizmu ochronnego jest wyraźne określenie sankcji za naruszenie ograniczeń ustawowych. Jest to rozwiązanie szczególne względem sankcji stosowanych w razie niezgodności czynności prawnej z ustawą (m.in. art. 58 k.c.), a dostosowane do specyfiki zatrudnienia terminowego. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 3 k.p.). Dla wystąpienia skutku przewidzianego w art. 25¹ § 3 k.p. wystarczające jest przekroczenie jednego z limitów. Na uwagę zasługuje sposób sankcjonowania naruszeń w zakresie czasu trwania umowy (umów). Zatrudnienie na czas nieokreślony następuje nie od dnia nawiązania stosunku pracy, którego czas trwania wykracza poza ustawowy limit, ale od pierwszego dnia po przekroczeniu 33 miesięcy. Rozwiązanie to, jakkolwiek w pewien sposób osłabia ochronę (ale nie narusza jej istoty), można uznać za pragmatyczne, gdyż ograniczające stan niepewności związane z charakterem zatrudnienia. Skutek w postaci uznania umowy za zawartą na czas nieokreślony może zostać wyłączony przez przepisy szczególne, w tym gdy przekroczenie jest niezależne od woli stron (art. 25¹ § 4¹ w zw. z art. 177 § 3¹ k.p.) lub jest uzasadnione charakterem zatrudnienia.

Pomimo pewnych słabości obecnego mechanizmu przeciwdziałania nadużyciom w stosowaniu umów na czas określony stanowi on istotny krok w stronę efektywnego ograniczania zatrudnienia terminowego, które nie jest obiektywnie uzasadnione, a w rezultacie promowania (czy nawet wymuszania) zatrudnienia bezterminowego. Kluczowe jest ustanowienie czasowego limitu (33 miesiące) dla umów na czas określony zawieranych bez obiektywnego uzasadnienia.

Prawodawca unijny zdecydował się również na ingerencję w swobodę stron korzystających z okresów próbnych. Ochronie przed nadużywaniem próby służą niedopuszczalność ponawiania próby oraz ograniczenia czasu jej trwania. Ponowienie próby jest dopuszczalne tylko w przypadku zmiany rodzaju pracy. Z kolei czas trwania okresu

próbny powinien zostać ograniczony na poziomie krajowym – maksymalnie do 6 miesięcy (art. 8 ust. 1 dyrektywy 2019/1152). Dodatkowo powinien być on proporcjonalny do zatrudnienia, które próba poprzedza (art. 8 ust. 2 dyrektywy 2019/1152). Wymóg ten dotyczy w szczególności instytucji próby wkomponowanej w umowę właściwą²⁴, choć nie jest ograniczony wyłącznie do takich przypadków²⁵.

W kodeksie pracy próba stanowi przedmiot odrębnej umowy o pracę (art. 25 § 1 k.p.). Celem umowy na okres próbny jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 k.p.). Oznacza to, że ponowne skorzystanie z okresu próbnego jest możliwe tylko w razie zmiany rodzaju pracy (art. 25 § 3 k.p.). W związku ze standardami wynikającymi z dyrektywy 2019/1152 konieczna była natomiast rezygnacja z możliwości ponownego zawarcia umowy próbnej w razie zatrudnienia do tego samego rodzaju pracy po dłuższej przerwie w zatrudnieniu. Uznając umowę na okres próbny za niestabilną, kodeks pracy ogranicza ją do maksymalnie 3 miesięcy. Czas trwania próby nie może zostać przedłużony ani w drodze czynności prawnej (co jest uzasadnione faktyczną sytuacją stron), ani w drodze porozumienia zbiorowego (co budzi już większe wątpliwości). Rygorystyczne podejście ustawodawcy nie uwzględnia specyfiki prac wymagających dłuższego przygotowania i wdrożenia pracowników. Ustawodawca stracił też szansę na promowanie rokowań zbiorowych przez umożliwienie partnerom społecznym negocjowania rozwiązań odbiegających od standardów ustawowych a dostosowanych do specyfiki branż czy przedsiębiorstw. Strony mogą natomiast przewidzieć przedłużenie okresu próbnego o czas trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, gdzie czas efektywnego świadczenia pracy nie ulega przedłużeniu (art. 25 § 2¹ k.p.).

Czas trwania próby ma być proporcjonalny do czasu trwania umowy, którą, po zakończeniu okresu próbnego, strony mają zamiar zawrzeć. Osiągnięcie tego celu w prawie polskim jest trudne ze względu na ukształtowanie próby jako odrębnej umowy. Oznacza to, że z treści czynności prawnej nie wynika czas trwania umowy właściwej (niemającej charakteru próbnego). Wymagało to stworzenia specyficznej konstrukcji prawnej, jaką jest formułowanie w umowie próbnej zamiaru dotyczącego kolejnej umowy. Zamiar stron powinien zostać wyartykułowany, o ile strony zamierzają zawrzeć umowę na czas określony nie dłuższy niż rok (art. 29 § 1 pkt 6 lit. b k.p.). Jeżeli strony zamierzają zawrzeć umowę na czas nieokreślony albo określony dłuższy niż rok, nie muszą artykułować swojego zamiaru, mając możliwość skorzystania z dowolnego, w tym 3-miesięcznego, okresu próby. Planując zawrzeć umowę na czas określony nie dłuższy niż rok, strony powinny sformułować swój zamiar w treści umowy, a ich swoboda w ustaleniu czasu trwania próby jest ograniczona. Jeśli strony zamierzają zawrzeć umowę na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, próba nie może trwać dłużej niż miesiąc. Jeśli planowana umowa ma trwać dłużej niż 6 miesięcy, ale nie dłużej niż rok, próba nie może przekraczać 2 miesięcy (art. 25 § 2² k.p.). Jeśli jednak jest to

²⁴ A. Miętek, *Zamiar zatrudnienia pracownika na czas określony jako przesłanka zawarcia umowy na okres próbny?*, PiZS 2023, nr 3, s. 24–25.

²⁵ Por. L. Mitrus, *Umowa o pracę na okres próbny...*, s. 17.

uzasadnione rodzajem pracy, w obu przypadkach strony mogą przedłużyć czas trwania próby o miesiąc (art. 25 § 2³ k.p.). Przedłużenie umowy wymaga odpowiedniej stylizacji umownej – wprowadzonej przy zawieraniu umowy lub w czasie jej trwania.

W kodeksie pracy nie określa się wyrażnie sankcji w razie zawarcia po zakończeniu próby umowy na czas określony nieproporcjonalny (zbyt krótki) względem okresu próbnego. Biorąc pod uwagę cel regulacji oraz konieczność zapewnienia efektywności prawu unijnemu, należy przyjąć, że wyrażony w umowie próbnej zamiar ograniczenia swobody stron przy zawieraniu kolejnej umowy. Uznanie możliwości dowolnej zmiany zamiaru, zazwyczaj inspirowanej przez pracodawcę, pozbawiałoby regulację skuteczności. Dlatego trzeba uznać, że zastosowany okres próby wyznacza minimalny czas trwania następującej po nim umowy na czas określony²⁶. Treść normy prawnej można odkodować w ten sposób, że zawierając umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy, strony przesądzają, iż zawarta po niej umowa na czas określony będzie trwać nie krócej niż rok i dzień. W rezultacie postanowienie umowne przewidujące krótszy czas trwania umowy będzie nieważne i zostanie zastąpione gwarancją ustawową (art. 18 § 1 i 2 k.p.). Pracownik, który nie chciałby pozostawać w zatrudnieniu przez taki czas, może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem bez potrzeby wskazywania przyczyny rozwiązania.

Ograniczaniu nadużyć w zatrudnieniu nietypowym służy pośrednio mechanizm przechodzenia do bezpieczniejszych lub bardziej przewidywalnych warunków zatrudnienia. Zwiększa on szanse na uzgodnienie form zatrudnienia odpowiadających potrzebom obu stron stosunku pracy, w tym pracownika. Stworzenia takiego mechanizmu, ze wskazaniem jego minimalnych standardów, wymaga art. 12 dyrektywy 2019/1152. Polski ustawodawca, transponując postanowienia tej dyrektywy, zastosował konstrukcję uprzywilejowanego wniosku pracownika o zmianę warunków zatrudnienia na bezpieczniejsze lub bardziej przewidywalne (art. 29³ k.p.). Przedmiotem wniosku może być w szczególności zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Prawo do wystąpienia z wnioskiem przysługuje pracownikowi mającemu co najmniej 6-miesięczny staż pracy u danego pracodawcy, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na okres próbny. Z wnioskiem można występować nie częściej niż raz w roku (art. 29³ § 1 k.p.). Pracodawca, w miarę możliwości, powinien uwzględnić wniosek pracownika (art. 29³ § 2 k.p.), a ewentualna odmowa powinna być uzasadniona (art. 29³ § 3 k.p.). Jakkolwiek przesłanki uwzględnienia wniosku (możliwości pracodawcy) zostały sformułowane dość ogólnie, co ogranicza skuteczność ewentualnych roszczeń pracowniczych, forma uprzywilejowanego wniosku wzmacnia pozycję pracownika, powodując, że pracodawca musi wskazać powody, dla których zmiana warunków zatrudnienia nie jest możliwa lub uzasadniona. Pracownicy, którzy nie są uprawnieni do

²⁶ Por. A. Miętek, *Zamiar zatrudnienia pracownika...*, s. 27. Odmienne m.in. K. Walczak, *Ustawowe przeciwdziałanie...*, s. 36 oraz J. Śliwińska, *GIP: po trzech miesiącach umowy próbnej możliwy krótki angaż*, 29.06.2023, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8742890,gip-po-trzech-miesiacach-umowy-probnej-mozliwy-krotki-angaz.html> [dostęp: 31.08.2024].

wystąpienia z wnioskiem lub którzy w danym roku wykorzystali już swoje uprawnienie, mogą wystąpić z propozycją zmiany warunków zatrudnienia na zasadach ogólnych²⁷.

4. Ochrona zatrudnionych nietypowo przed mniej korzystnym traktowaniem

Szczególna sytuacja zatrudnionych nietypowo (czasowa perspektywa zatrudnienia, brak pełnego zatrudnienia łączony z mniejszym zaangażowaniem na rzecz organizacji) rodzi ryzyko ich mniej korzystnego traktowania. Przeciwdziałanie takiej sytuacji stanowi jeden z podstawowych celów prawa UE. O ile jest to uzasadnione charakterem praw i obowiązków, warunki zatrudnienia nietypowego powinny być ustalane *pro rata temporis* – proporcjonalnie do czasu trwania umowy lub wymiaru czasu pracy. Polski ustawodawca w obu przypadkach zatrudnienia nietypowego gwarantuje wysoki poziom ochrony, uznając zatrudnienie na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu za potencjalne kryteria dyskryminacyjne. W rezultacie pracownicy traktowani mniej korzystnie ze względu na rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy korzystają z ochrony na wypadek dyskryminacji, w tym z mechanizmu zmiany warunków zatrudnienia (art. 18 § 3 k.p.) oraz możliwości dochodzenia odszkodowania (art. 18^{3d} k.p.) z przerzuceniem ciężaru dowodu na pracodawcę (art. 18^{3e} k.p.). Warunki zatrudnienia pracowników atypowych powinny być kształtowane, o ile jest to możliwe, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy. W przypadku zatrudnienia niepełnoetatowego zasada *pro rata temporis* została sformułowana wyraźnie (art. 29² § 1 k.p.), choć z ograniczeniami przedmiotowymi²⁸, zaś w przypadku umów terminowych może zostać wyprowadzona z ogólnego zakazu mniej korzystnego traktowania.

Ważnym elementem statusu zatrudnionych na część etatu są zasady wynagradzania za pracę w wymiarze wyższym niż uzgodniony w umowie o pracę. W niektórych systemach prawnych dopiero przekroczenie wartości właściwych zatrudnieniu pełnoetatowemu uprawnia do uzyskania dodatkowych świadczeń (np. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych). Takie konstrukcje koncentrują się na jednym aspekcie ochrony, jakim jest bezpieczeństwo procesu pracy. Abstrahują natomiast od motywów, dla których pracownik zdecydował się nawiązać stosunek pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. ze względu na łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, nauką lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych). W rezultacie ustawodawca nie chroni prawa do życia prywatnego lub rodzinnego oraz możliwości rozwoju pracownika, traktując zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy mniej korzystnie. Taki problem występuje na gruncie prawa polskiego, o ile przyjmie się, że pracodawca może zwiększać wymiar świadczenia pracownika nawet bez wyraźnego umocowania w umowie o pracę (art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), podczas gdy dodatek za pracę w godzinach

²⁷ Szerzej na ten temat zob. m.in. T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985.

²⁸ J. Wrątny, *Z problematyki prawnej...*, s. 289.

nadliczbowych przysługuje dopiero po przekroczeniu norm czasu pracy²⁹. Jedynie w zakresie uzgodnionym przez strony (art. 151 § 5 k.p.) pracownik akceptuje zwiększenie wymiaru świadczenia. W pozostałym zakresie decyzja pracodawcy wkracza w sferę prywatności pracownika, mogąc negatywnie wpływać na realizację wartości chronionych gwarancjami czasu wolnego i powodując jego mniej korzystne (w porównaniu z zatrudnionymi w pełnym wymiarze) traktowanie. Aby uniknąć niezgodności z Konstytucją RP oraz standardami międzynarodowymi³⁰, należy przyjąć, że wynagrodzenie jak za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje po przekroczeniu wymiaru czasu pracy uzgodnionego jako wymiar podstawowy (art. 29 § 1 pkt 4 k.p.) lub dopuszczalny w ramach zwiększenia ustalonego przez strony (art. 151 § 5 k.p.). Należy również opowiedzieć się przeciwko dopuszczalności jednostronnego zwiększania wymiaru świadczenia pracy przez pracodawcę – z powołaniem się na sam tylko pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)³¹, a bez wyraźnej podstawy umownej (art. 151 § 5 k.p.) lub spełnienia warunku prowadzenia akcji ratowniczej lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Można natomiast bronić braku dodatku w granicach zwiększenia, które zaakceptował pracownik.

5. Ochrona trwałości zatrudnienia pracujących nietypowo

Trwałość więzi prawnej stanowi tradycyjnie jedną z charakterystycznych cech zatrudnienia pracowniczego. W przypadku umów terminowych trwałość zatrudnienia doznaje specyficznych modyfikacji. Niejako z definicji cecha ta jest w zasadniczy sposób osłabiona. Strony z góry uzgadniają bowiem czas trwania umowy, ewentualną kontynuację zatrudnienia uzależniając od przyszłego porozumienia. Niekontynuowanie zatrudnienia (niezapropowanie pracownikowi kolejnej umowy o pracę lub odrzucenie oferty pracownika) nie wymaga uzasadnienia. Ograniczeniem swobody stron są zasada równego traktowania w zatrudnieniu oraz negatywne przesłanki zwolnienia pracownika, o ile obejmują one nie tylko zwolnienie *sensu stricto*, lecz również działania równoważne zwolnieniu. Jednak w granicach czasowych ustalonych przez strony więź prawna charakteryzuje się (a przynajmniej powinna się charakteryzować) większą niż w zatrudnieniu bezterminowym stabilizacją³². Czas trwania umowy stanowi bowiem kluczowy element warunków zatrudnienia uzgodnionych między stronami. W prawie polskim trwałość ta doznawała jednak istotnych ograniczeń przez wyłączenie umów terminowych z zakresu tzw. powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem³³.

²⁹ Zob. wyrok SN z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 310 oraz postanowienie SN z dnia 27 marca 2012 r., III PK 77/11, LEX nr 1214595.

³⁰ Wyroki TSUE z dnia: 19 października 2023 r. w sprawie *MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH*, C-660/20, ECLI:EU:C:2023:789 oraz 29 lipca 2024 r. w połączonych sprawach *IK i CM przeciwko KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.*, C-184/22 i C-185/22, ECLI:EU:C:2024:637.

³¹ Por. T. Nycz, *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, MPP 2004, nr 8, s. 221.

³² Zob. m.in. B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 28.

³³ Swoista konieczność uzasadnienia mogła stanowić konsekwencję posługiwania się przez ustawo-

W rezultacie ustawodawca stanął przed zadaniem zbudowania odpowiednich ram prawnych w tym obszarze.

Zgodnie z art. 30 Karty praw podstawowych UE³⁴ każdy pracownik ma prawo, zgodnie z prawem unijnym oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. Przepis ten jakkolwiek odsyła do ustawodawstw krajowych, nie różnicuje poziomu ochrony w zależności od rodzaju umowy o pracę³⁵. Prawo wtórne wskazuje okoliczności (tzw. negatywne przyczyny zwolnienia), które nie powinny stanowić powodu zwolnienia pracownika lub (w przypadku niektórych okoliczności) działań równoważnych zwolnieniu. Zakres negatywnych przesłanek zwolnienia, m.in. za sprawą dyrektywy 2019/1152, promującej przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia, został w ostatnim czasie znacząco rozszerzony.

Negatywnymi przesłankami zwolnienia przewidzianymi w kodeksie pracy są m.in. wystąpienie z roszczeniami uzasadnionymi naruszeniem przez pracodawcę przepisów prawa pracy lub udzielenie pomocy pracownikowi, który wystąpił z takimi roszczeniami (art. 18^{3e} § 1 k.p.); przejście całości lub części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ § 6 k.p.); złożenie przez pracownika wniosku o pracę w formie zdalnej, brak zgody na wprowadzenie pracy zdalnej do umowy o pracę oraz złożenie wniosku o rezygnację z pracy zdalnej (art. 67²³ k.p.), a także wskazane w art. 29⁴ § 1 k.p. złożenie przez pracownika wniosku o zmianę warunków zatrudnienia (art. 29³ § 1 k.p.); po zostawanie w równoległym dopuszczalnym zatrudnieniu, wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o informacje, do przekazywania których pracodawca jest obowiązany (art. 29 § 3, 3² i 3³, art. 29¹ § 2 i 4 k.p.); udział pracownika w szkoleniach (94¹³ k.p.). W okolicznościach, o których mowa w art. 29⁴ § 1 k.p., ochrona obejmuje nie tylko zakaz zwolnienia, lecz również przygotowań do zwolnienia oraz działań o skutkach równoważnych zwolnieniu. Część z tych okoliczności wiąże się z korzystaniem z uprawnień przez zatrudnionych nietypowo. Z kolei odniesienie w niektórych przypadkach do działań równoważnych zwolnieniu chroni zatrudnionych terminowo przed niekontynuowaniem stosunku pracy, wówczas gdy dotychczasowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek upływu czasu, a kolejna nie zostałaby zawarta ze względu na okoliczność uznaną za niedopuszczalną przyczynę zwolnienia (choć ta interpretacja, ze względu na daleko idące skutki prawne, może być uznana za kontrowersyjną).

Jedną z przyczyn popularności umów na czas określony w Polsce była ich elastyczność rozumiana jako możliwość wypowiedzenia przed nadejściem terminu końcowego bez konieczności podawania przyczyny zwolnienia oraz konsultowania jego zamiaru z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (które to wymogi obowiązywały w razie wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony). Oznaczało to zróżnicowanie statusu prawnego pracowników ze względu na rodzaj umowy

dawcę konstrukcją negatywnych przesłanek wypowiedzenia. Por. A. Sobczyk, *Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej*, PiZS 2017, nr 6.

³⁴ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 2).

³⁵ Por. wyrok TSUE z dnia 20 lutego 2024 r. w sprawie *K.L. przeciwko X. sp. z o.o.*, C-715/20, ECLI:EU:C:2024:139.

o pracę, co było niezgodne z konstytucyjną zasadą równości oraz nakazem równego traktowania wynikającym z prawa UE³⁶. Jakkolwiek charakter umowy terminowej różni się od umowy zawartej na czas nieokreślony, stabilizacja zatrudnienia jest uzasadniona, zwłaszcza w ramach czasowych uzgodnionych przez strony. Dlatego pozytywnie należy ocenić zastosowanie do umów na czas określony wymogów związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) oraz uzasadnienia zwolnienia pracownika (art. 30 § 4 k.p.)³⁷. Niedopuszczalność arbitralnego (bez wskazywania przyczyny) rozwiązywania przez pracodawcę umów na czas określony stanowi kolejny krok w stronę przeciwdziałania nadużyciom w zatrudnieniu terminowym. Dyskusyjne jest natomiast pominięcie mechanizmu opartego na przesłankach negatywnych.

Wymogi uzasadnienia zwolnienia pracownika oraz konsultacji związkowej nie dotyczą wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny. Wcześniejsze zakończenie próby można uznać za swoistą deklarację pracodawcy o negatywnej weryfikacji możliwości zatrudniania pracownika. Przyczyny zwolnienia nie może jednak stanowić jedna z tzw. przesłanek negatywnych. Pracownik, który uważa, że jedna z tych okoliczności stanowiła rzeczywisty powód zwolnienia, może domagać się od pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia (art. 29⁴ § 2 k.p.). Pracodawca jest obowiązany przedstawić takie uzasadnienie. Zwolnienie ze względu na jedną z niedopuszczalnych przyczyn otwiera drogę do występowania z roszczeniami z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny (art. 50 § 1 k.p.)³⁸.

Z punktu widzenia sytuacji prawnej oraz interesów pracownika niekontynuowanie zatrudnienia po ustaniu umowy terminowej stanowi okoliczność równoważną zwolnieniu. Dlatego motywem działania pracodawcy, który po rozwiązaniu się umowy wskutek upływu czasu nie proponuje pracownikowi zawarcia kolejnej umowy lub odrzuca ofertę pracownika, nie może być jedna z okoliczności uznanych za negatywne przesłanki zwolnienia. Naruszenie tego zakazu przez pracodawcę uprawnia pracownika do wystąpienia z roszczeniem o naprawienie szkody na podstawie przepisów kodeksu cywilnego³⁹. Ze względu na charakter sprawy, w tym konieczność uwzględnienia okoliczności znajdujących się w sferze organizacyjnej pracodawcy, następuje przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę, który ma udowodnić, że podejmując decyzję o niekontynuowaniu zatrudnienia, kierował się powodami innymi niż niedopuszczalne kryteria (art. 29⁴ § 3 i 4 k.p.).

³⁶ *Ibidem*. Zob. również A. Piszczek, *Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE [w:] Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.

³⁷ Szerzej na ten temat zob. m.in. K. Moras-Olaś, *Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy*, PiZS 2022, nr 5, s. 29–34.

³⁸ Szerzej na ten temat zob. m.in. L. Mitrus, *Umowa o pracę na okres próbny...*, s. 18–19.

³⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r., poz. 1061 ze zm.).

6. Wpływ prawnej regulacji zatrudnienia nietypowego na sytuację na rynku pracy

Przez wiele lat polski rynek pracy charakteryzował się wysokim odsetkiem umów terminowych⁴⁰. Był to efekt niepewnej sytuacji gospodarczej i wyraz poszukiwań elastycznych form zatrudnienia, ograniczających ryzyko zmniejszenia się zapotrzebowania na pracę. Brak efektywnego mechanizmu przeciwdziałania nadużyciom sprzyjał niekontrolowanemu rozwojowi zatrudnienia na czas określony. Jego terminowy charakter w połączeniu z łatwością jego wcześniejszego wypowiedzenia (efekt wyłączenia z zakresu powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem) prowadził do zasadniczego zróżnicowania poziomu ochrony pracowników (na niekorzyść zatrudnionych terminowo). Należało oczekiwać, że poprawa sytuacji gospodarczej będzie sprzyjać stabilizacji rynku pracy, m.in. przez zmianę proporcji między umowami na czas określony i nieokreślony. Istotnym czynnikiem staje się również brak pracowników w pewnych sektorach. Propozycja zatrudnienia bezterminowego może stanowić, zwłaszcza wobec ograniczonych możliwości finansowych pracodawcy, zachętę dla kandydata na pracownika. Obok czynników obiektywnych do ograniczania udziału umów terminowych w rynku pracy przyczynia się niewątpliwie zmodyfikowany mechanizm ochrony przed nadużyciami, który nie pozwala na proste obchodzenie ograniczeń ustawowych. Brak wymogu uzasadniania niezaproponowania pracownikowi kolejnej umowy powoduje, że umowa na czas określony nadal może być postrzegana jako bardziej elastyczna i wykorzystywana jako swoiste przedłużenie okresu próbnego. Niemniej jednak rezultatem obu procesów (zmiany rynkowe oraz prawne) jest znaczące zmniejszenie się w ostatnich latach odsetka pracowników zatrudnionych na czas określony. W 2023 r. szacowano, że na czas określony zatrudnionych jest około 15% pracowników⁴¹, podczas gdy dekadę wcześniej odsetek zatrudnionych na czas określony przekraczał znacząco 20%⁴².

⁴⁰ W Polsce największy w UE odsetek umów na czas określony, 8.04.2013, <https://www.euractiv.pl/section/praca-i-polityka-spoeczna/news/w-polsce-najwiekszy-w-ue-odsetek-umow-na-czas-okreslony> [dostęp: 31.08.2024]; J. Fryc, *Nie tak dawno weszły zmiany w prawie, a już są efekty: znikają umowy na czas określony*, Business Insider, 23.06.2017, <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/spada-odsetek-umow-zawieranych-na-czas-okreslony/24jd8le> [dostęp: 31.08.2024]. Z części statystyk wynikało, że w pewnym momencie Polska osiągnęła najwyższy w całej UE odsetek umów terminowych.

⁴¹ W II kwartale 2023 r. 15 705 tys. osób wykonywało pracę w pełnym wymiarze czasu, oprac. K. Piwowarska, 31.10.2023, <https://kadry.infor.pl/kodeks-pracy/czas-pracy/6354053,praca-w-peelnym-wymiarze-czasu-pracy.html> [dostęp: 31.08.2024].

⁴² W Polsce największy w UE odsetek umów...

Podsumowanie

Prawna regulacja zatrudnienia nietypowego ewoluuje, dostosowując się do zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym i technologicznym. Dotyczy to zarówno prawa UE, jak i regulacji krajowych. Jej podstawowym celem pozostaje ochrona przed nadużyciami i nierównym traktowaniem. Zręby ochrony ukształtowane porozumieniami ramowymi europejskich partnerów społecznych na przełomie wieków były w ostatnich latach modyfikowane z uwzględnieniem dostrzeganych problemów i potrzeb. Promocji zatrudnienia typowego służy poprawa sytuacji gospodarczej oraz niedobory na rynku pracy. Z polskiej perspektywy zasadnicze znaczenie ma zwłaszcza reforma prawnej regulacji umów na czas określony. Ramy prawne ukształtowane w początkowym okresie transformacji ustrojowej różnicowały, bez obiektywnego uzasadnienia, sytuację zatrudnionych na czas nieokreślony i określony. Ci ostatni byli pozbawieni pewnych istotnych aspektów ochrony pracowniczej. Była to zachęta do korzystania przez pracodawców z umów na czas określony, a nawet do ich nadużywania. Dokonane w ostatnich latach zmiany prawne w połączeniu z ewolucją rynku pracy spowodowały zmniejszenie odsetka zatrudnianych terminowo. Potrzeby tak istotnych zmian nie było w odniesieniu do przepisów regulujących zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ustawodawca reagował na zmiany standardów unijnych. Nerozwieszony pozostaje jednak problem pracy ponadwymiarowej. Prawodawca staje przed wyzwaniem stworzenia mechanizmu uwzględniającego nie tylko bezpieczeństwo procesu pracy, lecz także całokształtu sytuacji pracownika, w tym jego prawa do prywatności (z uwzględnieniem prawa UE).

Prawna regulacja nietypowych stosunków pracy stanowi wyraz poszukiwania kompromisu między potrzebami pracodawców a ochroną pracy. Wprowadzane zmiany mają na celu eliminację zjawisk, które nie są uzasadnione charakterem pracy i stanowią zagrożenie dla równowagi między stronami stosunku pracy. Kierunek zmian oraz ich dotychczasowe rezultaty można, pomimo sygnalizowanych problemów i wątpliwości, ocenić pozytywnie.

Literatura

- Bińczycka-Majewska D., *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985.
- Davidov G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford 2016.
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Dral A., *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3.
- Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.
- Fryc J., *Nie tak dawno weszły zmiany w prawie, a już są efekty: znikają umowy na czas określony*, Business Insider, 23.06.2017, <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/spada-odsetek-umow-zawieranych-na-czas-okreslony/24jd8le>.
- Global Commission on the Future of Work, *Work for a brighter future*, Geneva 2019.
- Jaroszewska-Ignatowska I., *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Warszawa 2018.

- Jaśkowski K., *Nowa umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11.
- Langille B., *Labour law's theory of justice* [w:] *The Idea of Labour Law*, eds. G. Davidov, B. Langille, Oxford 2011.
- Ludera-Ruszel A., *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2.
- Miętek A., *Zamiar zatrudnienia pracownika na czas określony jako przesłanka zawarcia umowy na okres próbny?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3.
- Mitrus L., *Umowa o pracę na okres próbny po zmianach z 2023 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 1.
- Moras-Olaś K., *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, R. 21, z. specjalny [1].
- Moras-Olaś K., *Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 5.
- Nycz T., *Pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8.
- Piątkowski J., *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, t. 23.
- Piszczyk A., *Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE* [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Rylski M., *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11.
- Rylski M., *Umowa o pracę na okres próbny po nowelizacji kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 2017, z. 9.
- Sobczyk A., *Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 6.
- Sobczyk A., *Umowa na okres próbny od 2016 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 1.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006.
- Śliwińska J., *GIP: po trzech miesiącach umowy próbnej możliwy krótki angaż*, 29.06.2023, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8742890,gip-po-trzech-miesiacach-umowy-probnej-mozliwy-krotki-angaz.html>.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w Unii Europejskiej, cz. 1*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w Unii Europejskiej, cz. 2*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 7.
- Van Eyck K., *Flexibilizing Employment: An Overview*, Geneva 2003.
- W II kwartale 2023 r. 15 705 tys. osób wykonywało pracę w pełnym wymiarze czasu, oprac. K. Piwo-warska, 31.10.2023, <https://kadry.infor.pl/kodeks-pracy/czas-pracy/6354053,praca-w-pelnym-wymiarze-czasu-pracy.html>.
- W Polsce największy w UE odsetek umów na czas określony, 8.04.2013, <https://www.euractiv.pl/section/praca-i-polityka-spoeczna/news/w-polsce-najwiekszy-w-ue-odsetek-umow-na-czas-okreslony>.
- Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
- Walczak K., *Ustawowe przeciwdziałanie nadużywaniu nietypowych form zatrudnienia pracowniczego – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 6.

Wratny J., *Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. 24, nr 3.

Streszczenie

Łukasz Pisarczyk

Ochrona praw pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

W artykule zostały omówione najważniejsze aspekty prawnej regulacji zatrudnienia na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz jej wpływ na sytuację stron stosunku pracy. Prawna regulacja nietypowych stosunków pracy stanowi wyraz poszukiwania kompromisu między potrzebami pracodawców a ochroną pracy. Zmiany wprowadzane w ostatnich latach mają na celu eliminację zjawisk, które nie są uzasadnione charakterem pracy i stanowią zagrożenie dla równowagi między stronami stosunku pracy. Kierunek zmian oraz ich dotychczasowe rezultaty można, pomimo pewnych problemów i wątpliwości, ocenić pozytywnie.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, stosunek pracy, czas określony, niepełny wymiar.

Summary

Łukasz Pisarczyk

Protection of Workers' Rights in Fixed-Term and Part-Time Employment

This article discusses the most important aspects of the legal regulation of fixed-term and part-time employment and its impact on the situation of the parties to the employment relationship. Legal regulation of atypical employment relationships is an expression of the search for a compromise between the needs of employers and labor protection. The amendments adopted in recent years have aimed at eliminating phenomena that are not justified by the nature of work and pose a threat to the balance between the parties to the employment relationship. The direction of changes and their results so far can be assessed positively, despite some problems and doubts raised by the author.

Keywords: worker, employer, employment relationship, fixed-term, part-time.