

## Uzasadnienie

Projektowane niniejszą ustawą zmiany w Kodeksie pracy zmierzają do ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony.

Obecnie umowy o pracę na czas określony są zawierane niejednokrotnie na długie okresy bez obiektywnego uzasadnienia. Tymczasem nie jest celem umowy o pracę na czas określony długotrwałe (wieloletnie) zatrudnianie pracowników. Do tego celu służy umowa o pracę na czas nieokreślony, co potwierdza także orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Przykładowo w uzasadnieniu do wyroku z dnia 25 października 2007 r. (sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317) Sąd stwierdził, że „typem podstawowym, standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy (...) z 28 czerwca 1999 r., Nr 99/70/WE”. Także w uzasadnieniu do uchwały z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97, OSNP 1998/19/558) Sąd Najwyższy stwierdził, że „standardem prawa pracy jest (...) zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Takie rozumienie funkcji terminowej umowy o pracę nie było nigdy kwestionowane w literaturze prawa pracy i znalazło też wyraźne oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. ”.

Powyższe twierdzenie, że przy zatrudnianiu pracowników regułą powinno stanowić zatrudnianie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, znajduje wyraz także w prawie Unii Europejskiej. Zgodnie z postanowieniami preambuły do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników.

Prace nad zmianą przepisów Kodeksu pracy w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę podyktowane są także wszczęciem przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) - wezwanie do usunięcia uchwały nr 2013/4161 (pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.), a także orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE – w szczególności wyrok z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 *Nierodzik* (pytanie Sądu

*Rejonowego w Białymstoku*). W sprawie C-38/13 Trybunał uznał, co do zasady, za sprzeczne z dyrektywą kodeksowe rozwiązania dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony. Trybunał stwierdził, iż *klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu (...), które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach*. Odnośnie do istnienia obiektywnych warunków różnicowania równego traktowania Trybunał wskazał w uzasadnieniu, iż *odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia*.

Zarzuty Komisji Europejskiej w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczą trzech obszarów:

1. *Krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia.*
2. *Okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki.*
3. *Pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów.*

Pierwszy zarzut Komisji znalazł potwierdzenie w wyżej opisanym wyroku TSUE C-38/14. Drugi zarzut również znajduje oparcie we wcześniejszym orzecznictwie TSUE. W sprawie C-212/04 *Adeneler* TSUE uznał, iż wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona obowiązywaniu takiej regulacji krajowej jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym, w świetle której za „kolejne” w rozumieniu tej klauzuli uważane są wyłącznie umowy o pracę i stosunki pracy na czas określony, między którymi nie upłynął okres przekraczający 20 dni roboczych.

Odnośnie „zadań realizowanych cyklicznie” Komisja stawia zarzut, iż takie sformułowanie umożliwia zatrudnienie na podstawie kolejnych umów na czas określony nawet w przypadku, gdy nie istnieje ku temu obiektywna podstawa. Bez dalszego sprecyzowania i dodatkowych zabezpieczeń mechanizm ten daje zbyt wiele możliwości zawierania nadmiernej liczby kolejnych umów pod pozorem wykonywania zadań realizowanych cyklicznie i pozostawia w ten sposób pracowników zatrudnionych na czas określony bez ochrony. Mechanizm ten nie

zapewnia zatem skutecznej ochrony przed zawieraniem nadmiernej liczby następujących po sobie umów na czas określony.

Ponadto należy mieć na uwadze, iż w Zaleceniu Rady UE dla Polski na lata 2014-2015 (*country specific recommendations* – CSR), utrzymano działanie wymienione w Zaleceniu Rady UE na lata 2013-2014, polegające na zwalczaniu segmentacji rynku pracy m.in. poprzez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia.

Niezależnie od powyższego Komitet Niezależnych Ekspertów (organ kontrolny Rady Europy) wydał negatywną konkluzję dotyczącą art. 4 § 4 Europejskiej Karty Społecznej (prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy) w zakresie w jakim art. 33 Kodeksu pracy przewiduje możliwość stosowania dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umów na czas określony, zawartych na ponad 6 miesięcy.

Główne zmiany o charakterze systemowym wprowadzane przedmiotową nowelizacją dokonywane są w obszarze:

- 1) rodzajów umów o pracę;
- 2) przesłanek zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny;
- 3) zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony;
- 4) dopuszczalności i okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony;
- 5) zwalniania pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

## **Obecny stan prawny**

### **1) Rodzaje umów o pracę**

W obecnym stanie prawnym z art. 25 Kodeksu pracy wynika, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczającą 3 miesięcy.

Przewiduje się zatem cztery rodzaje umów o pracę, przy czym wskazuje się, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta także w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

### **2) Przesłanki zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny**

W zakresie umów o pracę z przepisów art. 25 Kodeksu pracy wynika jedynie, że umowa o pracę na okres próbny może poprzedzać każdą z pozostałych umów o pracę i że okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy.

Natomiast z orzecznictwa sądowego wynika, że kilkakrotne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli wiąże się z zatrudnieniem na innym stanowisku lub przy innych czynnościach i nie zmierza w oczywisty sposób do obejścia przepisów, np. art. 25<sup>1</sup> KP. Jeżeli jednak przedmiotem kolejnej umowy na okres próbny są czynności wykonywane już w czasie trwania pierwszej umowy na okres próbny, charakter

pracy jest podobny, a jedynie różny jest np. zakres odpowiedzialności, to umowa taka ma na celu obejście art. 25<sup>1</sup> KP i jest ona w rzeczywistości umową na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r. sygn. akt I PKN 215/99, OSNAP 2000/24/890).

### **3) Zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony**

Obecnie przepisy Kodeksu pracy dopuszczają zawarcie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony; trzecia kolejna umowa między tymi samymi stronami stosunku pracy musi już być bezterminową umową o pracę. Z art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy wynika bowiem, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Przy czym 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 jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1 (art. 25<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy).

Przepis limitujący liczbę kolejnych umów o pracę na czas określony nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (art. 25<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy).

Obecna regulacja oceniana jest jako mało skuteczna w realizacji jej celu, tj. ograniczania zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Każda z dwóch kolejnych umów na czas określony może być bowiem zawarta na długi okres (wieloletni), a ponadto miesięczny okres przerwy pomiędzy kolejnymi umowami jest zbyt krótki i często wypełniany powierzeniem pracownikowi wykonywania tej samej lub bardzo podobnej pracy np. na podstawie umowy zlecenia albo umowy o dzieło. Kodeks pracy nie ogranicza bowiem wprost okresu, na jaki można zawrzeć umowę o pracę na czas określony; wynika to jednak z orzecznictwa sądowego. W wyroku z dnia 7 września 2005 r. (sygn. akt II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207) Sąd Najwyższy orzekł, że Kodeks pracy nie limituje wprost okresu, na jaki umowa może zostać zawarta. Jednakże zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego. Natomiast w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (sygn. akt II PK 186/08, LEX nr 512994) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej (w rozstrzyganej sprawie 5-letniej) po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego.

### **4) Dopuszczalność i okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony**

Przepisy określają przypadki, w jakich dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Umowa taka może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem, jeżeli została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy i strony w umowie

przewidziały dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania takiej umowy (art. 33 Kodeksu pracy).

Ponadto umowa ta może zostać rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy), a także w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego i indywidualnego zwolnienia (art. 5 ust. 7 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.)).

Natomiast, jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastąpienia nieobecnego pracownika w pracy, to może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron, a okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze (art. 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

### **5) Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia**

Obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (z wyjątkiem art. 70 § 2 Kodeksu pracy, dotyczącego pracowników zatrudnionych na podstawie powołania). Pomimo tego instytucja ta jest stosowana w praktyce przez pracodawców, co zresztą znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym. Z orzecznictwa tego wynika, że niejednokrotnie stosowanie tej instytucji ma obiektywne uzasadnienie, nie jest ona też sprzeczna z zasadami prawa pracy, jednakże brak regulacji prawnych w tym zakresie powoduje wątpliwości czy jej stosowanie jest zgodne z obowiązującym prawem, a zwłaszcza czy dopuszczalne jest jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, tj. bez konieczności uzyskania zgody pracownika.

### **Proponowane zmiany**

Główne zmiany wprowadzane niniejszą nowelizacją to:

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

### **1) Ograniczenie rodzajów umów o pracę**

Projekt przewiduje rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Oznacza to, że w Kodeksie pracy utrzymane zostaną trzy rodzaje umów o pracę: umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o pracę na czas określony (projektowana zmiana art. 25 § 1 Kodeksu pracy) a także umowa o pracę na okres próbny (projektowana zmiana art. 25 § 2 i dodanie § 3 w art. 25 Kodeksu pracy). Utrzymywanie umowy na czas wykonania określonej pracy jako odrębnego rodzaju umowy nie wydaje się uzasadnione. Taka umowa

rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta a wcześniej nie może zostać wypowiedziana i w praktyce jest bardzo rzadko stosowana. Ponadto budzi wątpliwości, w przypadku jakich prac dopuszczalne jest zawieranie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, a w jakich właściwe byłoby zawarcie umowy o pracę na czas określony, np. wątpliwości budzi w orzecznictwie kwalifikacja umowy z prezesem zarządu spółki. W orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2007 r. (sygn. akt I PK 213/06, OSNP 2008/5-6/63) Sąd Najwyższy, nie przychylając się do stanowiska Sądu Okręgowego, stwierdził, że „umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy”. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd wskazał, że „zawarta przez powoda umowa wyraźnie odnosi czas jej trwania do czasu pełnienia funkcji prezesa zarządu, a nie do okresu trwania kadencji zarządu. (...) należy uznać, że doszło do zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy. W odróżnieniu do umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego) umowy tego rodzaju zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Kodeksowego pojęcia "czas wykonania określonej pracy" nie należy pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym.”.

W praktyce dla wykonania wszystkich rodzajów prac możliwe jest zatrudnienie pracownika na podstawie jednego z trzech pozostałych rodzajów umów o pracę.

Pozostawienie dotychczasowych regulacji dotyczących umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy może budzić uzasadnione wątpliwości w świetle zgodności z prawem unijnym, np. brak ograniczenia wielokrotnego zawierania tych umów.

Nadal natomiast możliwe będzie zawieranie umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa, tj. gdy zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca wciąż będzie mógł w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmującej czas tej obecności.

## **2) Dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny**

Proponuje się wyraźne określenie w przepisach Kodeksu pracy celu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny (projektowana zmiana art. 25 § 2 Kodeksu pracy). W obecnym stanie prawnym o celu tego rodzaju umowy można wnioskować tylko z jej nazwy.

Przewiduje się, że umowa o pracę na okres próbny będzie mogła być zawarta w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Co do zasady pracodawca będzie mógł zatrudnić pracownika na okres próbny tylko raz. Jednakże jest uzasadnione, by w pewnych przypadkach tego rodzaju umowa mogła być ponownie zawarta z pracownikiem (dodanie § 3 w art. 25 Kodeksu pracy). Proponuje się więc, aby ponowne zawarcie umowy na okres próbny z pracownikiem było możliwe jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy. Taka regulacja jest spójna z dotychczasowym orzecznictwem sądowym dotyczącym tej umowy. Przykładowo, w wyroku z dnia 4 września 2013 r. (sygn. akt I PK 358/12, OSNP 2014/5/70) Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych

rodzajów). W uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że „umowa na okres próbny jest zawierana w przypadkach, gdy jedna albo obie strony przed podjęciem decyzji o nawiązaniu stosunku pracy pragną poznać warunki przyszłego wykonywania wzajemnych praw i obowiązków w miejscu pracy. Zawarcie takiej umowy jest pozostawione swobodzie stron. Kodeks pracy w art. 25 § 2 zastrzega tylko, że umowa na okres próbny może jedynie poprzedzać zawarcie umowy definitywnej (na czas nieokreślony bądź na czas określony lub wykonania określonej pracy), a okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy. Umowa o pracę na okres próbny ma służyć weryfikacji przez strony umowy o pracę dokonanego wzajemnie wyboru. Ze strony pracodawcy ma to być stwierdzenie przydatności zatrudnionej osoby do pracy na danym stanowisku („wypróbowanie kogoś”), ze strony pracownika ocena warunków, rodzaju pracy, a w przełożeniu praktycznym również weryfikacja odpowiedności i godziwości ustalonego wynagrodzenia za pracę w stosunku do nałożonych na pracownika obowiązków i koniecznego nakładu pracy („sprawdzenie wartości, jakości” warunków oferowanej pracy)”.

Ponadto proponuje się, aby ponowne zawarcie umowy na okres próbny było dopuszczalne jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy – jednak w takim przypadku po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. W tych okolicznościach dopuszczalne będzie nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny po co najmniej 3-letniej przerwie w zatrudnieniu u pracodawcy.

Skoro bowiem celem tej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju, to zasadne jest ponowne wypróbowanie pracownika, jeżeli ubiega się on o zatrudnienie do innej pracy, albo też ubiega się wprawdzie o zatrudnienie do takiej samej pracy, jednak po dłuższej przerwie w zatrudnieniu u danego pracodawcy.

### **3) Zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony**

Proponuje się dokonanie zmiany art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy, w celu wprowadzenia skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. W nowym art. 25<sup>1</sup> przewiduje się określenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony oraz określa się liczbę tych 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 o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech.

Należy wyjaśnić, że dyrektywa 99/70/WE nie określa maksymalnego czasu trwania kolejnych umów na czas określony. Państwa członkowskie stosują różne okresy. Stosowane są okresy 2-3 letnie (np. Czechy, Niemcy, Słowacja, Szwecja), ale występują także okresy 18 miesięcy (Francja) czy 4 lat (Wielka Brytania) oraz 5 lat (Węgry). Przyjęty w projekcie okres 33 miesięcy jest rozwiązaniem kompromisowym pomiędzy oczekiwaniami reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych związków zawodowych, które postulowały, aby dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy (takich umów)

wynosił 18 miesięcy a oczekiwaniami organizacji pracodawców, aby wynosił on 48 miesięcy. Tym samym uwzględniając, że dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny będzie wynosił 3 miesiące, możliwe będzie zatrudnianie pracowników na podstawie terminowych umów o pracę łącznie przez okres co do zasady 36 miesięcy, tj. 3 lat.

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

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

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

W takich przypadkach konieczne będzie określenie w umowie o pracę tego celu lub okoliczności, tj. zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy (dodawany § 1<sup>1</sup> w art. 29 Kodeksu pracy).

Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy, wskazując jednocześnie przyczynę jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (dodawany § 5 w art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Przyczyna ta jest bowiem znana tylko stronom umowy i w pierwszej kolejności podlega ich subiektywnej ocenie (w razie kontroli – także ocenie organu kontrolnego, a w razie sporu – ocenie sądu pracy w ramach postępowania sądowego). Niedochowanie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł (dodawany pkt 1a w art. 281 Kodeksu pracy).

Natomiast nie proponuje się nałożyć na pracodawcę takiego obowiązku w przypadku zawarcia umowy na czas określony w pozostałych celach wskazanych w art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy; cele te bowiem są określone wprost w ustawie.

Dla zapewnienia ochrony także w przypadku trwających w dniu wejścia w życie ustawy umów o pracę zawartych na czas określony w celu lub w okolicznościach określonych wyżej,



na strony zostanie nałożony obowiązek ich uzupełnienia o te informacje w terminie 3 miesięcy od wejścia w życie ustawy. Ponadto, na pracodawcę zostanie nałożony obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, o zawarciu (przed dniem wejścia w życie ustawy) umowy o pracę z powodu obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia - w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy. Także to zawiadomienie będzie mogło być dokonane w formie pisemnej lub elektronicznej (art. 15 projektowanej ustawy).

Dodatkowo proponuje się, aby inspektorzy pracy byli uprawnieni do wytaczania powództw na rzecz obywateli (a także wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania w każdym jego stadium) w sprawach o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony (projektowana zmiana art. 63<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.) oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.)).

Tak jak obecnie, umowy o pracę na okres próbny będą wyłączone z zakresu stosowania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Umowy na okres próbny są objęte przepisami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Jednakże podkreślenia wymaga, iż zgodnie z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości UE klauzula 5 ust. 1 Porozumienia ramowego ma na celu „zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony” (sprawa C-144/04 *Mangold*, sprawa C-378/07 *Angelidaki*), a tym samym nie musi dotyczyć pierwszej umowy terminowej.

Umowa na okres próbny jest, co do zasady, pierwszą umową terminową. Jednocześnie jej szczególny charakter wyznaczający cel jakiemu służy tj. m. in. sprawdzenie kwalifikacji i umiejętności pracownika, przydatności na zajmowanym stanowisku, praktyczne przygotowywanie go do objęcia określonego stanowiska pracy, uzasadnia wyłączenie tego rodzaju umowy z limitu maksymalnego czasu trwania umów na czas określony. Ze względu na jej bezpośredni cel „wypróbowanie pracownika” umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się po zakończeniu okresu próbnego.

#### **4) Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy**

Przewiduje się, że zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony będzie mogła być wypowiedziana zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika z zachowaniem ustawowo określonego okresu wypowiedzenia, którego długość w obu przypadkach będzie taka sama i będzie zależała od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (projektowana zmiana art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Proponuje się przyjąć następujące okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony:

- a) 2 tygodnie – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- b) 1 miesiąc – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- c) 3 miesiące – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.

Powyższe okresy wypowiedzenia będą obowiązywały także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (projektowane uchylenie art. 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Należy przy tym podkreślić, że okres wypowiedzenia przy takiej umowie ma zastosowanie, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę pracownikowi - zastępcy. Nie jest natomiast konieczne wypowiedzenie takiej umowy, gdy do pracy powraca zastępowany pracownik - wówczas bowiem umowa o pracę na czas określony zawarta w celu zastępstwa rozwiązuje się z dniem poprzedzającym dzień powrotu zastępowanego pracownika. Wynika to z samej istoty tej umowy.

### **5) Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia**

Przewiduje się przyznanie pracodawcy możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju. Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny. Zwolnienie to mogłoby dotyczyć całego okresu wypowiedzenia lub jego części, stosownie do potrzeb pracodawcy (w tym drugim przypadku zwolnienie mogłoby obejmować okres od dnia zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia). W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia (projektowany nowy art. 36<sup>2</sup> Kodeksu pracy).

Instytucja zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia funkcjonuje już w systemie prawa pracy. Przykładowo zgodnie z art. 72 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) w okresie wypowiedzenia członek korpusu służby cywilnej może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

### **Pozostałe zmiany w Kodeksie pracy**

Powyższym zmianom towarzyszą inne zmiany bezpośrednio z nimi związane przedstawione poniżej:

- 1) proponowane zmiany w art. 30 § 1, art. 50 § 3, art. 55 § 1<sup>1</sup>, art. 58, art. 59, art. 61<sup>2</sup> § 1, art. 63<sup>2</sup> § 2, art. 97 § 1<sup>1</sup> oraz w art. 177 § 3 Kodeksu pracy wynikają z rezygnacji z umowy na czas wykonania określonej pracy (obecnie wszystkie te przepisy odnoszą się do tej umowy o pracę) i polegają na usunięciu tego rodzaju umowy z wymienionych przepisów. Ponadto konieczne są zmiany w art. 55 § 1<sup>1</sup>, art. 61<sup>2</sup> § 1 i art. 63<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy w związku z wprowadzeniem zróżnicowania długości okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony i uzależnieniu go od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zatem w razie rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za czas, do

którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Natomiast w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy, odszkodowanie będzie uzależnione od okresu wypowiedzenia umowy. Dotychczas odszkodowania te przysługiwały za okres 2 tygodni, tj. za okres odpowiadający długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony;

- 2) proponowana zmiana brzmienia art. 32 § 1 Kodeksu pracy jest skutkiem przyjęcia rozwiązania polegającego na tym, że także umowa o pracę na czas określony będzie mogła być wypowiedziana z mocy prawa - tym samym możliwość wypowiedzenia umów o pracę będzie dotyczyła każdego rodzaju umowy;
- 3) proponowane uchylenie art. 33 i art. 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy wynika z odmiennego uregulowania kwestii wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony oraz z rezygnacji ze szczególnego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 4) proponowana zmiana w art. 36<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy ma na celu umożliwienie skrócenia przez pracodawcę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia najwyżej do jednego miesiąca w sytuacjach opisanych w tym przepisie (upadłość, likwidacja, inne przyczyny nietyczące pracowników), także w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony;
- 5) proponowana zmiana brzmienia art. 41<sup>1</sup> Kodeksu pracy – polegająca na rezygnacji z treści obecnego § 2 tego artykułu jest konsekwencją przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa oraz wyeliminowania z systemu umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

### **Zmiany w innych ustawach niż Kodeks pracy**

Zmiany w ustawach:

- 1) z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP (Dz. U. z 2015 r. poz. 144) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tych przepisów tej ustawy, które powołują ten rodzaj umowy;
- 2) z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 269, z późn. zm.) – są konsekwencją przyjęcia rozwiązania, że okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Ponadto proponuje się przyjęcie rozwiązania, że do pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów, a także doradców lub pełniących funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe inne niż wymienione wcześniej nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy ze względu na charakter ich pracy;
- 3) z dnia z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tego przepisu tej ustawy, który powołuje ten rodzaj umowy;

- 4) z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa;
- 5) z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 r. poz. 43, z późn. zm.) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tego przepisu tej ustawy, który powołuje ten rodzaj umowy;
- 6) z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.) – są skutkiem wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tych przepisów tej ustawy, które powołują ten rodzaj umowy, bądź które odwołują się do rodzaju umowy;
- 7) z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. 2014 r. poz. 1027, z późn. zm.) – są konsekwencją wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i dotyczą tylko tego przepisu tej ustawy, który powołuje ten rodzaj umowy;
- 8) z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2014 r. poz. 1202) – są konsekwencją przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa, a okres jej wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy;
- 9) z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111, z późn. zm.) – są konsekwencją wprowadzenia do Kodeksu pracy limitu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (umów o pracę na czas określony), a także przyjęcia rozwiązania, że umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana z mocy prawa, a okres jej wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego oraz w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy zostały omówione wyżej (na str. 8 i 9).

### **Przepisy przejściowe**

Ze względu na charakter projektowanych zmian, konieczne jest zamieszczenie w projektowanej ustawie przepisów przejściowych. W tym zakresie przewiduje się, że:

- 1) do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy;
- 2) do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy, jeżeli przed tym dniem umowy te zostały wypowiedziane;
- 3) do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających

w dniu wejścia w życie ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia będzie się stosować dotychczasowe przepisy;

- 4) przy wypowiedaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować okresy wypowiedzenia, o których mowa w projektowanym art. 36 § 1 Kodeksu pracy;
- 5) do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie się stosować nowe przepisy w zakresie dopuszczalnego czasu trwania umowy (umów) na czas określony oraz dopuszczalnej liczby takich umów. Do 33-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczany będzie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy. Jeżeli dopuszczalny 33-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) na czas określony, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, zostanie przekroczony – umowa będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie ustawy będzie także traktowana jako pierwsza z dopuszczalnego limitu trzech takich umów albo jako druga umowa, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu. Jednakże nie będzie to stosowane do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypadać będzie po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę; w takim przypadku umowa rozwiąże się z upływem okresu na jaki została zawarta. Ponadto umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu, będzie uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie ustawy lub w dniu jej wejścia w życie;
- 6) przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, która będą wypowiedziane począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, nie będą uwzględniane okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy (oznacza to, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony zawieranych począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, będą uwzględniane także okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadające przed dniem wejścia w życie ustawy);
- 7) do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie ustawy, będzie się stosować dotychczasowe przepisy (np. w zakresie roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Ze względu na konieczność uwzględnienia zasad określoności przepisów prawa, ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz ochrony praw słuszenie nabytych, wynikających z art. 2 Konstytucji RP, w związku z nowymi regulacjami niezbędne jest bowiem zachowanie odpowiednio długiego *vacatio legis*.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Projektowana ustawa została także udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2013 r. poz. 979) oraz zamieszczona na stronie <http://www.konsultacje.gov.pl> Rządowego portalu konsultacji publicznych.

Ponadto projekt został skierowany do Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.