

Jagoda Jaskulska<sup>1</sup>

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
ORCID ID: 0000-0002-0904-0207

## NOWE ZASADY WYPOWIADANIA UMÓW O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

### ABSTRACT

#### **New regulations on termination of fixed-term employment contracts**

The article is devoted to the issue of recent changes in the Polish Labor law regarding the termination of fixed-term employment contracts. After the 2015 amendment, this is another major change in this area. How this issue has been normalized has raised many doubts in the science of labor law for years. It requires taking into account and balancing several important issues: the essence and purpose of the fixed-term employment contract in labor law, the equal treatment of employees on fixed-term and indefinite contracts, and the potential impact of the regulation on the labor market. The article aims to show the background to the amendment of the provisions on the termination of fixed-term contracts and its potential effects while taking into account the jurisprudence of courts and views presented in this regard by representatives of the labor law doctrine.

**Keywords:** employee, employer, fixed-term employment contract, general protection of the permanence of the employment relationship

**Słowa kluczowe:** pracownik, pracodawca, umowa o pracę na czas określony, powszechna ochrona trwałości stosunku pracy

<sup>1</sup> Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Autorka lub współautorka publikacji naukowych poświęconych problematyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Swoje zainteresowania badawcze skupia wokół problematyki indywidualnego prawa pracy, a także zatrudnienia w podmiotach leczniczych oraz relacji pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym.

## 1. Wstęp

W ostatnim czasie weszło w życie wiele nowych przepisów dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy. Ustawą nowelizacyjną z dnia 1 grudnia 2022 r.<sup>2</sup> dodano do Kodeksu pracy<sup>3</sup> (dalej: k.p.) długo wyczekiwane przepisy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej. Natomiast od 26 kwietnia 2023 r. zaczęły obowiązywać nowe regulacje implementujące do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy unijne: dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej<sup>4</sup> oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE<sup>5</sup>.

Poza implementacją wspomnianych dyrektyw ustawą z 9 marca 2023 r.<sup>6</sup> znowelizowano również przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy już nie tylko, gdy wypowiedzi pracownikowi umowę o pracę na czas nieokreślony, ale także wtedy, gdy wypowiedzenie dotyczy umowy o pracę na czas określony. Ponadto o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia umowy na czas określony pracodawca zawiadamia reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową (art. 38 § 1 k.p.). Jest to kolejna, po 2015 r., tak duża zmiana w tym obszarze. Może ona istotnie wpłynąć na funkcjonowanie umów o pracę na czas określony w obrocie prawnym i gospodarczym, stąd uzasadnione wydaje się przybliżenie tła oraz potencjalnych skutków tej nowelizacji.

## 2. Przestanki nowelizacji przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony

W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej<sup>7</sup> wskazano, że zmiany w zakresie umów o pracę na czas określony wynikają z konieczności dostosowania przepisów k.p. do wymagań prawa Unii Europejskiej (dalej: UE) i są związane z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (dalej: TSUE) z 13 marca 2013 r. w sprawie C-38/13 (Małgorzata Nierodzik v. Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy)<sup>8</sup>. Wyrok ten przytaczany był już w kontekście

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

<sup>4</sup> Dz.Urz. UE L 186 z dnia 11 lipca 2019 r., s. 105.

<sup>5</sup> Dz.Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r., s. 79.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641).

<sup>7</sup> Druk nr 2932, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932> [dostęp: 4 maja 2023 r.].

<sup>8</sup> ZOTSiS 2014, nr 3, poz. I-152. W stanie faktycznym sprawy powódka była zatrudniona u pozwanego przez wiele lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana

nowelizacji Kodeksu pracy z 2015 r.<sup>9</sup>, będąc wówczas jednym z głównych powodów zmian w prawie pracy. Dotyczy on nieobowiązującego już art. 33 k.p., który przewidywał dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony jedynie w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż sześć miesięcy z zachowaniem sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia i tylko wtedy, gdy strony przewidziały taką możliwość przy zawieraniu umowy.

TSUE dokonał wykładni tej regulacji pod kątem art. 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC<sup>10</sup>, z którego wynika zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony mniej korzystnie niż znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wyłącznie z uwagi na terminowy charakter zatrudnienia, chyba że istnieją obiektywne przyczyny uzasadniające zróżnicowanie ich sytuacji. Co prawda porozumienie ramowe dotyczy ochrony w zakresie warunków pracy, jednak TSUE uznał, że ochrona przed dyskryminacją obejmuje również warunki wypowiedzenia umów o pracę. Chodzi o to, by pracodawca nie wykorzystywał umów na czas określony w celu pozbawienia pracowników wykonujących pracę na ich podstawie praw przyznanych wyłącznie pracownikom zatrudnionym bezterminowo<sup>11</sup>.

Zdaniem TSUE klauzula z art. 4 pkt 1 porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie krajowej regulacji prawnej, która zakłada sztywny, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy na czas określony, niezależnie od długości zakładowego stażu pracy pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest już warunkowana okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. Czas trwania zatrudnienia czy stabilność zatrudnienia, jak wyjaśnił dalej TSUE, ma charakter zbyt ogólny i abstrakcyjny, by uzasadniać odmienne traktowanie pracowników w tym zakresie. Również Komisja Europejska w październiku 2013 r. wezwała Polskę do usunięcia stwierdzonych uchybień w obszarze zatrudniania pracowników na podstawie

---

za porozumieniem stron z inicjatywy powódki, która chciała nabyć prawo do wcześniejszej emerytury. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Umowa zawierała klauzulę, zgodnie z którą powód mógł dokonać jej wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny (art. 33 k.p.). Umowa ta została wypowiedziana przez powoda. Powódka wniosła odwołanie do sądu pracy, wskazując, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, na które mogłaby się powoływać, gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Żądała, aby umowa o pracę na czas określony została potraktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony i aby sąd orzekł, że w jej przypadku powinien być znaleźony zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W tych okolicznościach sprawy SR w Białymstoku postanowił zwrócić się do TSUE z pytaniem prejudycjalnym o zgodność art. 33 k.p. z zasadą równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC.

- <sup>9</sup> Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220), ustawa weszła w życie dnia 22 lutego 2016 r.
- <sup>10</sup> Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz.U. UE L z 1999 r. nr 175, s. 43.
- <sup>11</sup> Zob. wyrok TSUE z dnia 13 września 2007 r., C-307/05, Yolanda del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco De Salud, ZOTSiS 2007, nr 8–9A, poz. I-7109.

terminowych umów o pracę<sup>12</sup>. W efekcie art. 33 k.p. został uchylony, a przepisy dotyczące możliwości wypowiedzania oraz długości okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony ujednotaczono.

Nadal jednak w Kodeksie pracy utrzymano w niezmiennym kształcie przepisy różnicujące tryb wypowiedzania przez pracodawcę umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, tj. konieczność wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia oraz konsultacji jego zamiaru z zakładową organizacją związkową, wciąż dotyczyła wyłącznie umów o pracę na czas nieokreślony. Bez zmian pozostawiono również przepisy dotyczące roszczeń pracowniczych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, przez co pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony przysługiwało tylko roszczenie o odszkodowanie. Zdaniem części przedstawicieli doktryny prawa pracy zmiana regulacji wyłącznie w obszarze dopuszczalności wypowiedzania i długości okresu wypowiedzenia, przy pozostawieniu pozostałych przepisów w dotychczasowym brzmieniu, doprowadziła w istocie do odmiennych od zakładanych skutków – do pogorszenia sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, wpływając negatywnie na stabilność stosunku pracy powstałego w oparciu o ten rodzaj umowy<sup>13</sup>.

### 3. Ochrona trwałości umów o pracę na czas określony

Wyrok TSUE w sprawie C-38/13, choć nie dotyczy bezpośrednio wątku zróżnicowania regulacji prawnej umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony w kontekście ich uzasadniania oraz konsultacji związkowej, legł również u podstaw ostatniej zmiany przepisów k.p. W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej powołano się także na stanowisko Komisji Europejskiej, w którym zwróciła ona uwagę na trzy obszary w polskim Kodeksie pracy, gdzie nadal występują nierówności w zakresie prawnej regulacji umów na czas określony w porównaniu z umowami na czas nieokreślony. Znalazły się wśród nich: brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony; brak obowiązku konsultacji związkowej; brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy<sup>14</sup>.

Zanim jednak kwestia wypowiedzania umów o pracę na czas określony w prawie polskim stała się przedmiotem rozważań TSUE oraz Komisji Europejskiej, o zgodności przepisów k.p. o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony

<sup>12</sup> Wezwanie do usunięcia uchybień nr 2013/4161, druk nr 3321, <https://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3321> [dostęp: 23 maja 2023 r.].

<sup>13</sup> Zob. np. K. Serafin, *Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, LEX, pkt 6; L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6, s. 288; A. Ludera-Ruszel, *W kierunku ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej – Polska wobec standardów ZEKS w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy*, „Studia Prawnicze KUL” 2020, nr 1, s. 261–262.

<sup>14</sup> Druk nr 2932.

z konstytucyjną zasadą równości wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny (dalej: TK) w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.<sup>15</sup> Postępowanie przed TK w tym zakresie zainicjowane zostało pytaniem prawnym o zgodność z konstytucyjną zasadą równości przepisów k.p. zakładających odmienne reguły wypowiedzenia umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony oraz różnicowanie roszczeń przysługujących pracownikom z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem sądu pytającego brak obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku jej zawarcia na czas określony udaremnia badanie zasadności jej wypowiedzenia i pozbawia pracownika prawa do odszkodowania w razie ustalenia, że było ono nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (dalej: Konstytucja RP)<sup>16</sup> wszyscy są równi wobec prawa i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Jednak by móc skutecznie podnieść zarzut naruszenia zasady równości, konieczne jest wskazanie cechy relewantnej grupy, w której ramach dochodzi do nierówności. Dla sądu pytającego taką cechą relewantną w rozpoznawanej sprawie było pozostawanie pracownikiem w stosunku pracy w ogólności, któremu pracodawca wypowiada umowę o pracę. W tak wyodrębnionej grupie pracowników dochodziło w ocenie sądu pytającego do nierówności polegającej na odmiennym traktowaniu pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony i na czas nieokreślony.

Trybunał Konstytucyjny nie podzielił stanowiska zaprezentowanego przez sąd pytający. Jak wyjaśnił, samo pozostawanie w stosunku pracy jest zbyt szerokim kryterium, by mogło być uznane za relewantne w rozumieniu art. 32 Konstytucji RP. Wskazał także, że dopuszczalne jest istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, wynikających z ich społecznej funkcji i ekonomicznej treści. Różnicowanie form zatrudnienia stanowi zdaniem TK narzędzie umożliwiające sterowanie procesami zatrudnienia i uelastycznienia rynku pracy. W uzasadnieniu wyroku TK stanął na stanowisku, że „nie jest jednak możliwe [...] osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nieokreślony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez sąd pytający”. W konkluzji TK wskazał, że mimo różnicowania przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony sąd zawsze może poddać wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony kontroli pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa czy zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), jak i z perspektywy potencjalnej dyskryminacji pracownika. Jak stwierdziła jednak Teresa Liszcz w zdaniu odrębnym do prezentowanego wyroku TK, ochrona z tytułu naruszenia społeczno-gospodarczego naruszenia prawa czy zasad współżycia społecznego dotyczy tylko wyjątkowych przypadków rażącego naruszenia prawa przez pracodawcę. Nie daje to dostatecznej ochrony przez nieuzasadnionym

15 Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK 2008, seria A, nr 10, poz. 173.

16 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

zwolnieniem z pracy, podczas gdy „[...] każdy pracownik zatrudniony na czas określony powinien mieć pewność, że bez ważnego powodu nie zostanie pozbawiony możliwości zarobkowania przed ustalonym terminem rozwiązania umowy o pracę”. Po nowelizacji przepisów z 2015 r. również w literaturze przedmiotu wskazywano na brak usprawiedliwionych społecznie kryteriów, które w świetle ówczesnej zmiany przepisów uzasadniałyby zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz na czas nieokreślony<sup>17</sup>. W związku z tym postulowano objęcie powszechną ochroną trwałości stosunku pracy również umów o pracę na czas określony<sup>18</sup>.

Zgłaszane od kilku lat wątpliwości co do kształtu, jaki powinny mieć prawne regulacje dotyczące wypowiedzania umów o pracę na czas określony, pozostają aktualne także dziś, przybierając na sile w obliczu ostatnich zmian w treści przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Istotne znaczenie w tym kontekście ma wyjaśnienie dwóch, wzajemnie warunkujących się kwestii: istnienia obiektywnych przyczyn uzasadniających odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony oraz nieokreślony w zakresie warunków wypowiedzania tych umów oraz istoty i celu umów o pracę na czas określony.

Niewątpliwie, jak podkreśla się w orzecznictwie TSUE, uzasadnieniem dla zróżnicowania sytuacji pracowników nie może być sam fakt unormowania określonej kwestii w odmienny sposób w przepisie krajowym. Różnica, by mogła być uznana za uzasadnioną, musi odpowiadać rzeczywistej potrzebie, prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i spełniać kryterium niezbędności<sup>19</sup>. Dla TSUE czas trwania zatrudnienia ma charakter zbyt ogólny i abstrakcyjny, by uzasadniać odmienne traktowanie pracowników w tym zakresie. Należy jednak mieć na uwadze, że wyrok, w którym TSUE zaprezentował takie stanowisko, dotyczył nieobowiązującego już art. 33 k.p., a głównym zarzutem stawianym tej regulacji było stosowanie wobec pracowników zatrudnionych na czas określony sztywnego, dwutygodniowego okresu zatrudnienia niezależnie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Co ważne, uchylene tego przepisu i ujednolicenie sposobu ustalania okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony nie poprawiło diametralnie sytuacji pracowników. Co prawda nie można już mówić w tym zakresie o nierównościach w traktowaniu pracowników, ale jednocześnie pojawił się problem z realizacją istoty i celu, jaki w zamysłu miała pełnić w prawie pracy umowa o pracę na czas określony. W tym miejscu należy zadać pytanie, czy najnowsze zmiany w treści przepisów k.p., podyktowane takimi samymi względami jak poprzednia nowelizacja, odpowiadają istocie i celowi umowy o pracę na czas określony.

17 D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, z. 1, s. 35.

18 Zob. K. Moras-Olaś, *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, z. XXI (specjalny), s. 530–531.

19 Wyrok TSUE z dnia 22 kwietnia 2010 r., C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol, ZOTSiS 2010, nr 4B, poz. I-3527.



## 4. Ocena nowych regulacji pod kątem istoty i celu umowy o pracę na czas określony

Cechą charakterystyczną umowy o pracę na czas określony jest jej terminowy charakter. Strony już na etapie nawiązywania stosunku pracy określają w treści umowy czas jej trwania lub dzień jej zakończenia (art. 29 § 1 pkt 7 k.p.), dostosowany do aktualnych potrzeb pracodawcy i pracownika. To z kolei czyni zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony elastycznym<sup>20</sup>. W pierwotnym założeniu umowy o pracę na czas określony miały zmniejszać ponoszone przez pracodawcę ryzyko związane z nawiązaniem stosunku pracy<sup>21</sup>. Wraz z nadejściem terminu końcowego umowa ulega bowiem rozwiązaniu bez konieczności składania przez pracodawcę jakichkolwiek dodatkowych oświadczeń woli w tym zakresie<sup>22</sup>. Z uwagi na terminowy charakter umów o pracę na czas określony oraz możliwość nadużyć ze strony pracodawcy dopuszczalność ich zawierania została przez ustawodawcę ograniczona. Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi pracownikiem i pracodawcą nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Ograniczenia te nie znajdują zastosowania do umów o pracę na czas określony zawieranych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym; w celu wykonywania pracy przez okres kadencji; w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie (art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p.).

W przeciwieństwie do umowy o pracę na czas nieokreślony umowa na czas określony tworzy między pracownikiem a pracodawcą więź o z góry ustalonym okresie trwania. W nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie podkreśla się, że powinna być ona traktowana jako umowa o wyjątkowym charakterze i zawierana, gdy istnieją obiektywne okoliczności uzasadniające zatrudnienie terminowe<sup>23</sup>. Z powyższych względów dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy na czas określony powinna być uzależniona od zgody obu stron stosunku pracy lub od zajścia szczególnie uzasadnionych, nadzwyczajnych okoliczności<sup>24</sup>. Ograniczenie możliwości jej wcześniejszego rozwiązania stanowiłoby w tym wypadku rekompensatę za brak pewności co do dalszego zatrudnienia po upływie terminu umowy<sup>25</sup>. Innymi słowy, wcześniejsze jednostronne

20 Ł. Pisarczyk, T. Liszcz, M. Gersdorf, *Umowa na czas określony*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX, podrozdział 8.2.2.2.

21 *Ibidem*.

22 Wyrok SN z dnia 7 września 2017, III PK 124/16, LEX nr 2390689.

23 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, s. 9–10; wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369.

24 J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „*Państwo i Prawo*” 2015, nr 11, s. 46; zob. też Ł. Pisarczyk, T. Liszcz, M. Gersdorf, *Umowa na czas określony...*, LEX, podrozdział 8.2.2.2.

25 A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, nr 3, s. 144. Autor postulował: „[...]”

wypowiedzenie umowy na czas określony powinno być wyjątkiem<sup>26</sup>, a podstawowym sposobem jej zakończenia powinien być upływ uzgodnionego przez strony terminu<sup>27</sup>. Tymczasem nowelizacja z 2015 r. uczyniła umowę o pracę na czas określony w pełni wypowiedalną. Znowelizowane przepisy k.p. również umożliwiają stronom wcześniejsze rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, jednak wymagają już w tym zakresie wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, co ma chronić pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy. Z racji tego, że wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym trybem jej rozwiązania, przyczyna ta może leżeć zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, być przez strony zawiniona lub niezawiniona<sup>28</sup>.

Głównym celem nowelizacji było usunięcie sygnalizowanej do tej pory nierówności w wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony oraz na czas określony. Z założenia czyni to zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony bardziej stabilnym, wyposażając pracownika w uprawnienie do kwestionowania zasadności wypowiedzenia umowy. Z drugiej strony prawna regulacja umowy o pracę na czas określony powinna uwzględniać jej relację względem umowy o pracę na czas nieokreślony, w tym przede wszystkim rodzajową odrębność obu umów, tj. wyjątkowość tej pierwszej i prymat drugiej. Zdaniem niektórych przedstawicieli nauki prawa pracy wprowadzenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony może pozbawiać ją tożsamości prawnej i zatrzeć podstawowe różnice między zatrudnieniem terminowym a bezterminowym<sup>29</sup>. Niekiedy postuluje się też przywrócenie niewypowiedalności umów na czas określony, z zastrzeżeniem jednak, że strony mogłyby postanowić inaczej<sup>30</sup>. Pomimo tych wątpliwości nową regulację prawną w zakresie wypowiedzania umów o pracę na czas określony ocenia się z reguły pozytywnie lub nie zgłasza się w tej materii większych zastrzeżeń<sup>31</sup>. Jednak fakt, iż w nowym stanie prawnym właściwie jedynym kryterium różnicującym umowę na czas nieokreślony i umowę na czas określony pozostaje terminowość jednej z nich, może też skłaniać do odmiennej oceny. W praktyce nowe przepisy mogą bowiem skutkować zawieraniem przez pracodawców umów o pracę na czas

---

możliwość zamieszczania przez strony w umowie o pracę na czas określony klauzuli przewidującej obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy zostaje ona zawarta na co najmniej sześć miesięcy i strony przewidziały w umowie możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, albo alternatywnie możliwość wyłączenia obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia”; zob. też *idem*, *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, s. 34.

- 26 L. Mitrus, *Praca zarobkowa a bezpieczeństwo socjalne (uwagi na tle przekształceń rynku pracy)*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3, s. 396.
- 27 A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2, s. 26.
- 28 Postanowienie SN z dnia 13 lutego 2014, I PK 254/13, LEX nr 1646087.
- 29 J. Piątkowski, *Umowa o pracę na czas określony...*, s. 15.
- 30 K. Moras-Olaś, *Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 5, s. 33.
- 31 *Ibidem*, zob. też: K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 30; M. Barański, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 30; L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, art. 30.



określony na krótki czas, a po upływie terminu, na który zostały zawarte lub po wykorzystaniu prawnych limitów w zawieraniu tych umów, zatrudniania na tej podstawie nowych pracowników. W dalszej perspektywie może to doprowadzić nawet do odwrotnego od zamierzonego skutku – zawierania krótkotrwałych umów na czas określony, a w konsekwencji destabilizacji zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

## 5. Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony

Zmianie w wyniku nowelizacji uległy również przepisy dotyczące roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony. Do tej pory, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy tego rodzaju, pracownikowi przysługiwało wyłącznie odszkodowanie (z wyjątkiem pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę). Obecnie w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownikowi przysługuje roszczenie o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, roszczenie o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub roszczenie o odszkodowanie. Jeśli jednak przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p.).

Poza tym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy i orzec o odszkodowaniu, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Jak doprecyzował Sąd Najwyższy w postanowieniu z 15 grudnia 2020 r., przepis ten należy interpretować ściśle, a ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności faktycznych konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku stosunek ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie<sup>32</sup>.

## 6. Podsumowanie

Analiza najnowszych regulacji prawnych dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony pozwala na sformułowanie kilku wniosków ogólnych. Znowelizowane regulacje prawne dotyczące umów na czas określony wychodzą naprzeciw zgłaszanym do tej pory postulatom usunięcia nierówności w obszarze wypowiedzania umów o pracę

<sup>32</sup> Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 4/20, LEX nr 3270579.

na czas określony i nieokreślony, a to z uwagi na akcentowany w doktrynie oraz orzecznictwie brak kryterium, które uzasadniałoby takie zróżnicowanie. Nałożenie na pracodawcę obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę także w przypadku umów na czas określony przyczynić się ma do większej stabilizacji stosunków pracy powstałych na tej podstawie. Ponadto pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę na czas określony zyskuje nowe uprawnienie w postaci możliwości kwestionowania przed sądem pracy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Nowe przepisy zacierają dotychczasowe różnice pomiędzy zatrudnieniem na podstawie umów o pracę na czas określony oraz umów na czas nieokreślony, sprowadzając je w istocie już tylko do konieczności wskazania terminu końcowego trwania w przypadku tej pierwszej. Zanikają dotychczasowa istota i cel umów na czas określony jako umów, które miały pełnić wyjątkową funkcję w prawie pracy, a obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne miały gwarantować pracownikom zatrudnionym na czas określony względną trwałość zatrudnienia do końca jej trwania. Niewątpliwie zmienia się charakter zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony. Należy w tym miejscu zadać pytanie, czy jest to zamierzone działanie ze strony ustawodawcy.

Niezależnie od rozważań natury merytorycznoprawnej znowelizowane przepisy powinny być monitorowane pod kątem ich wpływu na strukturę zatrudnienia na polskim rynku pracy. Nowe przepisy ograniczające pracodawcę w wypowiedaniu umów na czas określony mogą negatywnie wpłynąć zwłaszcza na zatrudnienie osób młodych. Jak ukazują badania statystyczne, to osoby młode mają największy udział w grupie osób świadczących pracę na podstawie umów o pracę na czas określony<sup>33</sup>. Ma to tym większe znaczenie, jeśli wziąć pod uwagę, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy nie jest jedyną dopuszczalną formą wykonywania pracy zarobkowej. Praca ta może być wykonywana również w ramach innych stosunków prawnych, w tym w szczególności na podstawie umów prawa cywilnego. W praktyce dotyczy to umów-zleceń, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o umowie-zleceniu oraz umów o dzieło. Prowadzony od 2012 r. monitoring liczby osób zatrudnionych na podstawie umów-zleceń lub umów o dzieło, które nie są jednocześnie zatrudnione na podstawie umowy o pracę, wskazuje, że ok. 0,9–1,35 mln osób rocznie wykonuje pracę na podstawie tych umów<sup>34</sup>. Nałożenie na pracodawcę dodatkowych obowiązków w sferze wypowiedzenia umów o pracę na czas określony może w dalszej perspektywie doprowadzić do wzrostu ich zainteresowania innymi formami zatrudnienia. Mogą oni częściej proponować zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego tym osobom, których udział w terminowych umowach o pracę był do tej pory największy.

33 Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, *Raport dotyczący potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy*, s. 18, <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-plan-odbudowy> [dostęp: 25 maja 2023 r.].

34 *Ibidem*, s. 22.

## Bibliografia

### Literatura

- Barański M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.
- Dörre-Kolasa D., *Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, z. 1.
- Dral A., *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3.
- Dral A., *Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016.
- Jaśkowski K., [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.
- 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.
- Ludera-Ruszel A., *W kierunku ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej – Polska wobec standardów ZEKS w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy*, „Studia Prawnicze KUL” 2020, nr 1.
- Mitrus L., *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6.
- Mitrus L., *Praca zarobkowa a bezpieczeństwo socjalne (uwagi na tle przekształceń rynku pracy)*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3.
- Mitrus L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023.
- Moras-Olaś K., *O istocie umowy o pracę na czas określony*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, z. XXI (specjalny).
- 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.
- Piątkowski J., *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy wolny zmierzch tożsamości?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016.
- Pisarczyk Ł., Liszcz T., Gersdorf M., *Umowa na czas określony*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Serafin K., *Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.
- Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11.

## Orzecznictwo

Wyrok TSUE z dnia 13 września 2007 r., C-307/05, Yolanda del Cerro Alonso v. Osa-kidetzeta-Servicio Vasco De Salud, ZOTSiS 2007, nr 8–9A, poz. I-7109.

Wyrok TSUE z dnia 22 kwietnia 2010 r., C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskranken-häuser Tirols v. Land Tirol, ZOTSiS 2010, nr 4B, poz. I-3527.

Wyrok TSUE z dnia 13 marca 2013 r. w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik vs. Sa-modzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy, ZOTSiS 2014, nr 3, poz. I-152.

Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173.

Postanowienie SN z dnia 13 lutego 2014 r., I PK 254/13, LEX nr 1646087.

Wyrok SN z dnia 7 września 2017 r., III PK 124/16, LEX nr 2390689.

Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369.

Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 4/20, LEX nr 3270579.