t. LXV, nr 1/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.1.3

Prof. dr hab. Leszek Mitrus
Uniwersytet Jagielloński
ORCID: 0000-0002-1308-7358
e-mail: leszek.mitrus@uj.edu.pl

Umowa o pracę na okres próbny po zmianach z 2023 r.

Employment contract for a probationary period after 2023 amendments

Streszczenie
Przedmiotem opracowania są zmiany kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę na okres próbny, które zostały wprowadzone w 2023 r. w ramach wdrażania dyrektywy 2019/1152 o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy. Autor przedstawia cechy charakterystyczne umowy o pracę na okres próbny, postanowienia dyrektywy 2019/1152 w sprawie okresu próbnego, nowe regulacje kodeksowe dotyczące długości okresu próbnego, dopuszczalności ponownego zawarcia umowy na okres próbny, a także zakazu rozwiązania umowy za wypowiedzeniem lub stosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem. Zwraca uwagę na praktyczne problemy stosowania nowych przepisów oraz podkreśla niespójności, które powstały w procesie wdrażania dyrektywy 2019/1152. Zdaniem autora *de lege ferenda* pożądana jest rezygnacja z odrębnego rodzaju umowy na okres próbny oraz umożliwienie stronom uzgodnienia okresu próbnego jako składnika umowy na czas określony lub umowy na czas nieokreślony.

Słowa kluczowe
umowa o pracę na okres próbny, dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę

JEL: K31

Abstract
The contribution pertains to the amendments to the Labour Code concerning employment contract for a probationary period that were enacted in 2023 in the course of transposition of the Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions. Author introduces characteristic features of employment contract for probationary period, provisions of the Directive 2019/1152 relating to probationary period, new Labour Code regulations on the length of probationary period, admissibility of a renewal of a contract for probationary period, as well as the prohibition of terminating an employment contract with notice or applying a measure having the outcome equivalent to termination of an employment contract. Author pays attention to practical problems of applying new provisions, and he emphasizes incoherencies that were created in the process of implementing the Directive 2019/1152. In author's opinion, *de lege ferenda* it would be appropriate to abolish the separated contract of employment for probationary period, and to give the parties the option to agree on a probationary period as a component of a fixed-term contract or an open-ended contract.

Keywords
employment contract for a probationary period, Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions, termination of an employment contract, measure having the outcome equivalent to termination of an employment contract

Uwagi wprowadzające

Instytucja próby jest wpisana w logikę stosunku pracy, który stanowi trwałą więź między pracodawcą i pracownikiem. Zrozumiałe jest, że zanim strony zdecydują się na zawarcie bezterminowej umowy o pracę, mają one uzasadniony interes w tym, aby poznać się nawzajem. Pracodawca chciałby zweryfikować w praktyce kwalifikacje, umiejętności i cechy osobowościowe pracownika, a pracownik chciałby poznać zakres swoich obowiązków, specyfikę funkcjonowania zakładu pracy oraz panujące w nim uwarunkowania i relacje międzyludzkie.

Z teoretycznego punktu widzenia próba w stosunkach pracy może być przedmiotem odrębnego rodzaju umowy o pracę lub klauzuli umownej stanowiącej element podmiotowo istotny umowy o pracę innego rodzaju (a więc umowy na czas określony lub umowy na czas nieokreślony). Nasz ustawodawca przyjął pierwszą możliwość. Artykuł 25 § 1 k.p. jednoznacznie rozstrzyga, że umowa na okres próbny stanowi jeden z trzech rodzajów

creative commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska

umów istniejących w polskim prawie pracy. W ostatnich latach przepisy dotyczące umowy na okres próbny były przedmiotem zmian wprowadzonych w 2015 r. (Dz.U. poz. 1220) oraz 2023 r. (Dz.U. poz. 641). Niniejsze opracowanie jest poświęcone analizie drugiej ze wskazanych nowelizacji, która wdrożyła dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (Dz. Urz. L 186 z 11 lipca 2019, s. 105), m.in. modyfikując przepisy dotyczące umowy na okres próbny.

Specyfika umowy o pracę na okres próbny

W świetle znowelizowanego art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. W uzasadnieniu projektu nowelizacji zaznaczono, że taka kolejność wyszczególnionych rodzajów umowy o pracę jest zgodna z kolejnością szczegółowych regulacji dotyczących tych rodzajów umów o pracę w dalszych przepisach kodeksu pracy[1].

Umowa na okres próbny jest typem umowy terminowej, bowiem już w chwili jej zawierania strony ustalają długość okresu próbnego, a zatem wspólnie określają datę jej rozwiązania w przyszłości. Przed nowelizacją z 2015 r. cel umowy na okres próbny był jedynie domniemany (Stelina, 2023, s. 194), choć w zasadzie nie budził on wątpliwości, co znajduje odzwierciedlenie także w starszych poglądach doktryny (Lewandowski, 1968, s. 7; Brol, 1977, s. 86). *De lege lata* art. 25 § 2 k.p. rozstrzyga, że umowę o pracę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Przepis jednoznacznie wskazuje zatem cel umowy o pracę tego rodzaju, którym jest sprawdzenie przydatności pracownika oraz ocena perspektyw jego dalszego zatrudnienia w zakładzie, na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony. Artykuł 25 § 2 k.p. posługuje się koniunkcją (spójnik „i"), zatem zawarcie umowy na okres próbny jest możliwe, gdy spełnione są obydwie przesłanki ustawowe. W piśmiennictwie już wcześniej zwrócono uwagę, że niedopuszczalne jest zawieranie umów na okres próbny, jeśli pracodawca nie zamierza lub co najmniej nie rozważa dalszego zatrudnienia pracownika (Sobczyk, 2016, s. 25). Brak jest również podstaw dla zawarcia umowy na okres próbny, gdy pracodawca posiada wiedzę o kwalifikacjach pracownika wymaganych do wykonywania pracy danego rodzaju, np. z tytułu wcześniejszej z nim współpracy jako podmiotem prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą.

W literaturze zauważono, że choć obie strony mają interes w zawarciu umowy na okres próbny, to przepis określa cel umowy przede wszystkim, a może nawet wyłącznie, patrząc przez pryzmat interesów pracodawcy (Rylski, 2017, s. 64). Rzecz jasna, nie ma obowiązku zawierania umowy na okres próbny i strony od razu mogą podpisać umowę na czas określony lub na czas nieokreślony. Biorąc jednak pod uwagę celowość sprawdzenia nowego pracownika, niezbyt długi okres próbny oraz relatywną łatwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy, zawieranie umowy na okres próbny z nowym kandydatem jest w praktyce regułą. Najczęściej z inicjatywą takiego działania wychodzi pracodawca, wskazując w ofercie zatrudnienia m.in. proponowany rodzaj umowy o pracę.

Umowa na okres próbny przyznaje pracownikowi pełnię praw pracowniczych oraz nakłada na niego określone obowiązki, a także stanowi tytuł objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Nadal aktualnie brzmi pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w okresie międzywojennym, zgodnie z którym umowa na próbę jest umową pracy, a w czasie próby strony mają wszelkie prawa i obowiązki, jak w każdej innej umowie pracy, różnica leży tylko w czasie trwania i sposobie rozwiązania stosunku umownego (orzeczenie SN z 28 kwietnia 1936 r., C II 4/36, w: Iwulski, 2022, s. 500). Odnosząc się do współczesności należy dodać, że *de lege lata* ustawodawca precyzuje cel zawarcia umowy na okres próbny. Punktem wyjścia jest takie samo traktowanie pracownika zatrudnionego na okres próbny oraz pracownika zatrudnionego na czas określony lub na czas nieokreślony. Tytułem przykładu można zasygnalizować, że w okresie próbnym pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, korzysta z prawa do wypoczynku dobowego i tygodniowego oraz nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego, przysługuje mu prawo do udziału w szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, jest chroniony przed mobbingiem, czas trwania umowy jest zaliczany do stażu pracy, itd. Rodzaj umowy sam w sobie nie powinien być podstawą gorszego traktowania pracownika. Przykładowo, niedopuszczalne byłoby ustalenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na okres próbny w niższej wysokości niż wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego na czas określony lub na czas nieokreślony, jeśli pracownicy ci wykonują pracę tego samego rodzaju.

W szczególny sposób uregulowane zostało wypowiedzenie umowy na okres próbny przed nadejściem terminu uzgodnionego przez strony (zob. niżej). Poza tym kodeks tylko w nielicznych przypadkach modyfikuje status pracownika w okresie próbnym. Nowy art. 29^3 § 1 k.p. rozstrzyga, że pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy na okres próbny nie przysługuje prawo wnioskowania o zmianę rodzaju umowy o pracę lub bardziej przewidywalne warunki pracy[2]. Artykuł 177 § 2 k.p. stanowi, że szczególna ochrona pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie obejmuje pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca, natomiast art. 177 § 3 k.p. wskazuje, że dopiero umowa o pracę na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Niektóre przepisy pośrednio nawiązują do umowy na okres próbny. Artykuł 25^1 k.p. przewiduje limit zatrudnienia w ra-

mach umów na czas określony wynoszący 33 miesiące, co w połączeniu z trzymiesięcznym – co do zasady – okresem umowy na okres próbny determinuje trzyletni maksymalny okres zatrudnienia terminowego. Artykuł 37 § 2 k.p. przyznaje dni wolne na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia wynoszącym co najmniej dwa tygodnie. Uprawnienie to nie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny krótszy niż trzy miesiące, bowiem wówczas okres wypowiedzenia wynosi trzy dni robocze lub tydzień (art. 34 k.p.).

Ustawodawca chroni pracowników przed nadużywaniem umów o pracę na okres próbny poprzez ustalenie maksymalnej długości okresu próbnego, a także uregulowanie dopuszczalności ponownego zawierania umowy tego rodzaju (Walczak, 2023, s. 35). Nowelizacja kodeksu z 2023 r. utrzymała założenie, że okres próbny co do zasady nie powinien przekraczać 3 miesięcy, choć art. 25 § 2^1–§ 2^3 k.p. wprowadziły możliwość uzgodnienia przez strony odstępstw w tym zakresie (zob. niżej). *De lege lata* art. 25 § 3 k.p. zezwala na ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jedynie w sytuacji, gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Nowelizacja z 2023 r. uchyliła możliwość jednokrotnego ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny w celu wykonywania pracy tego samego rodzaju po upływie co najmniej 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. Przepis ten pozwalał pracodawcy na sprawdzenie, czy po trzyletniej przerwie pracownik nie utracił umiejętności praktycznych albo czy nadąża za postępem technicznym w danej branży (Mitrus, 2015, s. 287; Krysiński, 2018, s. 20). Jak wskazano w uzasadnieniu projektu nowelizacji, utrzymanie tego rozwiązania byłoby sprzeczne z art. 8 ust. 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczących takich samych funkcji, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego[3]. Najwyraźniej twórcy dyrektywy wyszli z założenia, że przy ponownym zatrudnieniu pracownika do wykonywania pracy tego samego rodzaju pracodawca już zna kwalifikacje pracownika, niezależnie od ewentualnych przerw czasowych między poprzednią a kolejną umową o pracę.

Podsumowując rozważania zamieszczone w niniejszym punkcie należy uwypuklić, że umowa o pracę na okres próbny jest umową terminową, której cel został *expressis verbis* sprecyzowany w kodeksie. **Okres próbny można potraktować jako swego rodzaju okres przejściowy poprzedzający trwałe zatrudnienie na czas określony lub na czas nieokreślony. Pracownik nie jest jeszcze w pełni zintegrowany z załogą zakładu pracy, a także nie ma gwarancji stabilizacji zatrudnienia. Jego kwalifikacje i umiejętności podlegają ocenie, której wynik nie jest pewny.** Jak sądzę, z tych właśnie względów pracownikowi w okresie próbnym nie przysługuje prawo do wnioskowania o bardziej przewidywalne warunki pracy (nowy art. 29^3 § 1 k.p.). Ustawodawca sprecyzował warunki brzegowe instytucji próby, dążąc do ochrony pracownika przed nadużyciami ze strony pracodawcy. Należy dodać, że elementem bardzo wyraźnie odróżniającym umowę na okres próbny od pozostałych rodzajów umów o pracę jest kwestia ochrony przed wypowiedzeniem, o czym w dalszej części opracowania.

Okres próbny w prawie Unii Europejskiej

W ostatnich latach działalność legislacyjna Unii Europejskiej w sferze zatrudnienia jest w dużym stopniu odpowiedzią na coraz większe zróżnicowanie prawnych form wykonywania pracy zarobkowej, a także rosnące niebezpieczeństwo prekaryzacji. Dyrektywa 2019/1152 wpisuje się w dążenia do wzmocnienia ochrony gwarantowanej prawem pracy. Wskazany instrument ustanawia m.in. nowe prawa podmiotowe w celu poprawy przewidywalności i bezpieczeństwa warunków pracy, zwłaszcza dla pracowników w niepewnych formach zatrudnienia[4]. Z perspektywy niniejszego opracowania istotne jest, że dyrektywa 2019/1152 reguluje m.in. problematykę okresu próbnego w stosunkach pracy.

Zasada nr 5 lit. d) Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.Urz.UE C 428 z 13 grudnia 2017, s. 10) stanowi, że każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania. Motyw 28 preambuły dyrektywy 2019/1152 podkreśla, że znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła powszechny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, który należy uznać za rozsądny. W drodze wyjątku powinna istnieć możliwość, aby okresy próbne trwały dłużej niż sześć miesięcy, gdy jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia, np. w przypadku stanowisk kierowniczych lub zarządzających bądź w przypadku stanowisk w służbie publicznej lub tam, gdzie leży to w interesie pracownika, np. w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza w odniesieniu do młodych pracowników. Powinna również istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być odpowiednio przedłużane, w przypadku gdy pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca miał możliwość sprawdzenia, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania. W przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. Jeżeli jest to przewidziane prawem krajowym lub praktyką krajową, pracownicy powinni mieć możliwość zaliczenia okresu próbnego do okresu nabywania praw pracowniczych.

Artykuł 4 ust. 2g) dyrektywy 2019/1152 wskazuje, że obowiązki pracodawcy obejmują m.in. powinność przekazania informacji o czasie trwania i warunkach ewentualnego okresu próbnego. Analizowanej problematyki dotyczy bezpośrednio art. 8 dyrektywy zatytułowany „Maksymalna długość każdego okresu próbnego".

Zgodnie z ust. 1, w przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy. Ustęp 2 wskazuje, że w przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W świetle ust. 3 państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika. W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności.

Uregulowanie problematyki okresu próbnego jest nowością w prawie pracy Unii Europejskiej. Dyrektywa 2019/1152 nie wymaga okresu próbnego jako warunku późniejszego zatrudnienia, niemniej gdy odpowiednie przepisy istnieją w państwach członkowskich to powinny one odpowiadać standardom wynikającym z prawa unijnego. Z istoty okresu próbnego uzgodnionego wolą stron wynika, że od jego pozytywnego przebiegu może być uzależniony późniejszy stosunek pracy, co znalazło odzwierciedlenie w treści art. 8 ust. 1 dyrektywy 2019/1152.

Zarazem dyrektywa nie determinuje prawnej formy okresu próbnego, ale nawiązuje do porządków prawnych państw członkowskich. Moim zdaniem sformułowanie „okres próbny określony w prawie krajowym lub praktyce krajowej" odnosi się zarówno do okresu próbnego wynikającego z klauzuli umowy na czas określony lub umowy na czas nieokreślony, jak i okresu próbnego będącego przedmiotem odrębnego rodzaju umowy o pracę. Celem art. 8 dyrektywy 2019/1152 jest bowiem zapewnienie pracownikom ochrony przed nadużywaniem każdego okresu próbnego, niezależnie od formy prawnej tego okresu na gruncie prawa wewnętrznego. W tym celu przepis ustanawia maksymalną granicę okresu próbnego wynoszącą sześć miesięcy, zakazuje stosowania okresu próbnego w razie ponownego zatrudnienia pracownika do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a także przewiduje wymóg współmierności między okresem próbnym a planowanym późniejszym zatrudnieniem na czas określony. Odstępstwa od ogólnych reguł są dopuszczalne tylko w ściśle określonych przypadkach.

Nowe regulacje dotyczące długości okresu próbnego oraz dopuszczalności ponownego zawarcia umowy na okres próbny

Obowiązek wdrożenia dyrektywy 2019/1152 był bezpośrednim impulsem dla modyfikacji kodeksowych przepisów dotyczących instytucji próby. Zgodnie z art. 25 § 2 k.p. „umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2^1 § 2^3 (…)". Ustawodawca utrzymał utrwaloną w polskim ustawodawstwie regułę, że co do zasady okres próbny może trwać maksymalnie 3 miesiące. Jednocześnie wprowadzone zostały nowe rozwiązania dotyczące długości okresu próbnego.

Po pierwsze, zgodnie z art. 25 § 2^1 k.p. strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Przepis odnosi się do dwóch rodzajów absencji, a więc „urlopu" oraz „innej usprawiedliwionej nieobecności". Brak dodatkowych zastrzeżeń wskazuje, że chodzi o każdy rodzaj urlopu, np. urlop wypoczynkowy, urlop opiekuńczy lub urlopy związane z rodzicielstwem. Z kolei inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy to najczęściej zwolnienie lekarskie z powodu choroby. Jeśli strony wprowadzą odpowiednie klauzule umowne, to w razie zaistnienia którejś ze wskazanych sytuacji umowa automatycznie ulega przedłużeniu oraz rozwiąże się później niż w „podstawowym" terminie początkowo ustalonym przez strony. Przedstawione uregulowanie wdraża art. 8 ust. 3 dyrektywy 2019/1152. **W okresie próbnym chodzi o sprawdzenie w praktyce kwalifikacji i umiejętności pracownika. Realizacja tego celu z istoty rzeczy nie jest możliwa w razie absencji pracownika, nawet gdy jest ona usprawiedliwiona.** Z tego względu nowe rozwiązanie należy ocenić pozytywnie. Należy dodać, że na gruncie art. 29 § 1 pkt 6 lit. a) k.p. strony umowy na okres próbny powinny ustalić czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Po drugie, nowelizacja przewidziała krótszy okres próbny, jeśli ma on poprzedzać zatrudnienie w ramach umowy na czas określony krótszy niż jeden rok. W świetle art. 25 § 2^2 k.p. umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; a także 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy. Inaczej mówiąc, jeśli przewidywany okres późniejszego zatrudnienia terminowego nie przekracza sześciu miesięcy lub roku, to maksymalna długość okresu próbnego nie może być dłuższa niż odpowiednio miesiąc lub dwa miesiące. Konsekwentnie, jeśli planowane zatrudnienie przekracza rok, to maksymalną granicą okresu próby jest standardowy okres trzech miesięcy. Przepis ustanawia nieznaną wcześniej naszemu ustawodawstwu zasadę, że im krótsze ma być późniejsze zatrudnienie na czas określony, tym krótszy powinien być okres próbny. Regulacja ta implementuje art. 8 ust. 2 dyrektywy 2019/1152, który wymaga, aby w odniesieniu do stosunków pracy na czas określony długość okresu prób-

nego była współmierna do czasu trwania umowy i charakteru pracy.

Artykuł 25 § 2^2 k.p. budzi wątpliwości, zarówno w kwestii proporcjonalności wymogów nałożonych na pracodawcę, jak i praktycznego stosowania nowego przepisu (Miętek, 2023, s. 24). Moim zdaniem „zamiar zawarcia umowy na czas określony", a także przewidywany okres późniejszego zatrudnienia, należy utożsamiać z wolą stron wyrażoną w chwili podpisywania umowy na okres próbny. Wynika to z faktu, że w świetle art. 29 § 1 pkt 6 lit. b) k.p. strony powinny ustalić „okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2^2 k.p. (…)". Przepis wymaga zatem wprost, aby zamiar późniejszego zatrudnienia na czas określony oraz planowana długość tego zatrudnienia zostały wskazane wspólnie przez pracodawcę i pracownika.

Należy zgodzić się z poglądem, że w ujęciu dyrektywy 2019/1152 wymóg proporcjonalności okresu próbnego do okresu późniejszego zatrudnienia na czas określony jest dopasowany do sytuacji, w której próba jest składnikiem umowy na czas określony lub na czas nieokreślony. Model ten zdecydowanie przeważa w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Miętek, 2023, s. 24). Nie sądzę jednak, aby fakt istnienia w polskim ustawodawstwie odrębnego rodzaju umowy stanowił okoliczność zwalniającą z wdrożenia przesłanki proporcjonalności okresu próbnego do planowanego zatrudnienia na czas określony. Należy bowiem zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 26 dyrektywy 2019/1152 jej adresatami są wszystkie państwa członkowskie. Fakt istnienia w prawie wewnętrznym konkretnej instytucji prawnej (*ad casum* odrębnego rodzaju umowy o pracę na okres próbny) nie zwalnia państwa członkowskiego z powinności pełnego i skutecznego wdrożenia dyrektywy. Odmienna konkluzja stałaby w sprzeczności z podstawowym założeniem unijnego prawa pracy, zgodnie z którym dyrektywy ustanawiają minimalne standardy ochrony pracowników w całej Unii Europejskiej, z możliwością przyjęcia na poziomie krajowym regulacji korzystniejszych dla zatrudnionych.

W uzupełnieniu przedstawionego wyżej uregulowania należy dodać, że na gruncie art. 25 § 2^3 k.p. strony mogą jednokrotnie przedłużyć okresy, o których mowa w § 2^2, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Uważam, że przedłużenie okresu próbnego poprzedzającego zatrudnienie na czas określony może nastąpić w chwili zawarcia umowy na okres próbny lub podczas jej trwania, w drodze porozumienia zmieniającego (czyli tzw. „aneksowania" umowy). Istotne jest, że strony mogą dokonać takiego ustalenia tylko jeden raz. Przesłanką uzasadniającą takie działanie jest „rodzaj pracy". Opierając się na wykładni celowościowej należy uznać, że chodzi o rodzaj pracy wymagający takich kwalifikacji i umiejętności, co do których weryfikacja przydatności pracownika (np. osiąganych przez niego rezultatów) wymaga dłuższego czasu.

Odrębną kwestią jest dopuszczalność podpisania kolejnej umowy na okres próbny między tymi samymi stronami, co jest przedmiotem zasygnalizowanego wcześniej art. 25 § 3 k.p. W aktualnym stanie prawnym ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. **Przesłanką *sine qua non* podpisania kolejnej umowy na okres próbny jest zamiar powierzenia pracownikowi pracy takiego rodzaju, której nie wykonywał on wcześniej.** Wówczas istnieje potrzeba sprawdzenia jego kwalifikacji i umiejętności do realizacji obowiązków na innym stanowisku. Warto zauważyć, że w takich okolicznościach brak jest ograniczeń liczbowych podpisywania umów na okres próbny. Z drugiej strony, kolejną umowę na okres próbny należy wykluczyć w przypadku nieistotnych zmian zakresu powierzonych pracownikowi zadań (Stelina, 2023, s. 196).

Ponowna umowa na okres próbny może następować bezpośrednio po wcześniejszej umowie tego rodzaju. Wyobrażalna jest sytuacja, że zdaniem pracodawcy kandydat nie spełnił oczekiwań związanych z danym rodzajem pracy, ale chce wypróbować jego przydatność do wykonywania innych obowiązków. W takich okolicznościach umowa na okres próbny może być podpisana również po upływie czasu, na który była zawarta umowa na czas określony, a także po wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony. Ponadto możliwe jest zawarcie umowy na okres próbny w trakcie zatrudnienia. Strony mogą w drodze porozumienia zmienić rodzaj wiążącej je więzi prawej, przekształcając umowę na czas określony lub umowę na czas nieokreślony w umowę na okres próbny. Trzeba podkreślić, że zawarcia kolejnej umowy na okres próbny nie wyklucza upływ czasu od ustania wcześniejszej umowy między tymi samymi stronami[5]. Oczywiście, w każdym przypadku niezbędna jest wynikająca z art. 25 § 3 k.p. celowość wypróbowania przydatności pracownika do wykonywania pracy innego rodzaju niż poprzednio.

Nowe regulacje dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny oraz przechodzenia do zatrudnienia na czas określony lub na czas nieokreślony

Z perspektywy przechodzenia do dalszego zatrudnienia występuje istotna różnica między modelem, w którym próba jest przedmiotem odrębnego rodzaju umowy, a modelem, w którym próba jest przedmiotem klauzuli będącej składnikiem umowy na czas nieokreślony lub umowy na czas określony. W pierwszym wariancie umowa na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a kontynuacja zatrudnienia wymaga zawarcia kolejnej umowy o pracę. W drugim wariancie po upływie okresu próbnego umowa na czas nieokreślony lub umowa na czas określony trwa nadal, chyba że zostanie ona wypowiedziana przez którąś ze stron. Powstaje pytanie, jak skutecznie chronić pracownika przed nadużyciami stosowania instytucji próby, zwłaszcza gdy ocena jego kwalifikacji i umiejętności jest pozytywna.

Nowelizacja z 9 marca 2023 r. rozszerzyła reguły dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony. *De lege lata* obydwóch rodzajów umów dotyczy wymóg zasadności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.), konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1 k.p.), a także obowiązek poinformowania pracownika o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Modyfikacji nie uległy natomiast dotychczasowe przepisy o wypowiadaniu umowy na okres próbny. Artykuł 30 § 2 k.p. stanowi, że umowa na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem. Artykuł 34 k.p. przewiduje, że okres wypowiedzenia wynosi trzy dni robocze, tydzień lub dwa tygodnie, w zależności od długości okresu próbnego ustalonego przez strony. Kodeks nie wymaga natomiast *expressis verbis* zasadności wypowiedzenia umowy na okres próbny, konsultacji związkowej, a także przekazania pracownikowi informacji o motywach wypowiedzenia umowy. Warto dodać, że w razie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony lub na czas określony zwolniony pracownik może domagać się odszkodowania, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.), natomiast w razie wypowiedzenia umowy na okres próbny z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 1 k.p.), (Mitrus, 2023, s. 339).

W kwestii ochrony trwałości stosunku pracy mamy obecnie podział dychotomiczny. Z jednej strony obowiązują identyczne reguły dotyczące wypowiadania umowy na czas określony oraz umowy na czas nieokreślony, z drugiej natomiast reguły dotyczące wypowiadania umowy na okres próbny. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy na okres próbny jest zdecydowanie słabsza, co jest uzasadnione celem tej umowy. Bezzasadne byłoby oczekiwanie na koniec uzgodnionego okresu próbnego w sytuacji, gdy pracownik nie wykazuje się oczekiwanymi kwalifikacjami i umiejętnościami oraz nie rokuje perspektyw zatrudnienia go w przyszłości do wykonywania rodzaju pracy będącego przedmiotem próby. Łatwość wypowiadania umowy na okres próbny nie powinna być jednak utożsamiana z arbitralnością działań pracodawcy. Przykładowo, rozwiązanie umowy nie może być spowodowane chęcią dyskryminacji pracownika. Zarazem umowę na okres próbny można postrzegać jako uzgodniony przez strony okres wyczekiwania na objęcie pracownika powszechną ochroną trwałości stosunku pracy (Walorska, 2014, s. 184).

Jak już była mowa, umowę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Podjęcie próby samo w sobie nie stanowi gwarancji późniejszego zatrudnienia, niemniej kandydat może oczekiwać zawarcia z nim kolejnej umowy o pracę w razie pomyślnego wyniku próby. W literaturze już wcześniej zwrócono uwagę, że pracownik może zostać zwolniony tylko w przypadku, w którym próba z jakichkolwiek usprawiedliwionych powodów dowodzi jego nieprzydatności, gdy pojawi się kandydat lepszy lub gdy pracodawca w okresie próby dojdzie do wniosku, że nie zamierza jednak pracownika zatrudniać (Sobczyk, 2016, s. 25). W praktyce jednak pracodawca dysponuje bardzo dużą swobodą w kwestii wypowiedzenia umowy w okresie próbnym, co wynika ze wspomnianego wcześniej braku sformułowanego *expressis verbis* warunku istnienia przyczyny wypowiedzenia oraz podania jej do wiadomości pracownika.

Ochrona pracowników jest też przedmiotem prawa unijnego. Artykuł 18 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 stanowi, że państwa członkowskie powinny wprowadzić niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych dyrektywą. Zgodnie z art. 18 ust. 2 dyrektywy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca powinien przedstawić te powody na piśmie. Celem przepisu jest ochrona pracowników korzystających z praw ustanowionych dyrektywą 2019/1152, co rzecz jasna znajduje zastosowanie m.in. do pracowników w okresie próbnym.

Artykuł 18 dyrektywy 2019/1152 został wdrożony przez dodanie art. 29^4 k.p., którego § 3 odnosi się *expressis verbis* do analizowanej umowy. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3^2 i 3^3 k.p. oraz art. 29^1 § 2 i 4 k.p., lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94^{13} k.p. może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania. Artykuł 29^4 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę do udzielenia odpowiedzi, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

Przepisy wdrażające dyrektywę 2019/1152 dotyczą nie tylko wypowiadania umowy podczas okresu próbnego, ale również przechodzenia do zatrudnienia na czas określony lub na czas nieokreślony po upływie tego okresu. Nowe regulacje nasuwają następujące spostrzeżenia. Po pierwsze, kodeks odnosi się do „rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wy-

powiedzeniem" oraz „zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę". Druga ze wskazanych konstrukcji jest zupełną nowością na gruncie naszego ustawodawstwa. W świetle art. 29^4 § 1 k.p. znajduje ona zastosowanie do wszystkich rodzajów umowy o pracę. W uzasadnieniu projektu nowelizacji stwierdzono, że na gruncie polskim działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której nie została zawarta ponowna umowa na czas określony, mimo wcześniejszych sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw zapewnionych dyrektywą 2019/1152[6]. Jak sądzę, **na gruncie art. 29^4 § 3 k.p. „działaniem mającym skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę" będzie odmowa zawarcia umowy na czas określony lub umowy na czas nieokreślony po okresie próbnym**.

Po drugie, zakres przedmiotowy ochrony przyznanej nowymi przepisami jest ograniczony. Artykuł 29^4 § 3 k.p. odnosi się bowiem tylko do praw pracowniczych przewidzianych dyrektywą 2019/1152, odsyłając wprost do konkretnych przepisów kodeksu implementujących prawo unijne. Działań pracodawcy nie może uzasadniać wykonywanie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy z innym pracodawcą lub działalność zarobkowa na innej podstawie prawnej, dochodzenie udzielenia przez pracodawcę kodeksowych informacji o warunkach zatrudnienia, a także odbywanie obowiązkowych szkoleń na koszt pracodawcy i co do zasady w ramach czasu pracy pracownika. Ochrona dotyczy zatem tylko niektórych aktywności pracownika, które zarazem nie są bezpośrednio związane z celem ani przebiegiem próby.

Po trzecie, na pracodawcy nie ciąży ustawowy obowiązek przekazania informacji o przyczynie wypowiedzenia umowy na okres próbny lub zastosowania działania mającego równoważny skutek. Pracownik może natomiast wnioskować o podanie przyczyny działań pracodawcy, jeżeli uważa, że są nimi okoliczności wymienione w art. 29^4 § 3 k.p. *Ratio legis* omawianego uregulowania jest zapewnienie pracownikowi – z jego inicjatywy – wiedzy na temat motywów działań pracodawcy oraz rozważenie decyzji o ewentualnym wystąpieniu z roszczeniem odszkodowawczym. Przepis wyraźnie stanowi, że taki wniosek może zostać złożony „jeżeli pracownik uważa", że pracodawca kierował się którąś z przesłanek objętych art. 29^4 § 3 k.p. Moim zdaniem wykładnia celowościowa prowadzi do konkluzji, że pracownik powinien wskazać we wniosku, dlaczego jego zdaniem pracodawca kierował się zabronionymi przesłankami wypowiadając umowę na okres próbny lub nie zawierając kolejnej umowy po upływie okresu próby. Ponadto brak udzielenia przez pracodawcę odpowiedzi na przedmiotowy wniosek w terminie 7 dni (art. 29^4 § 4 k.p.) stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 punkt 2a k.p.).

Należy stwierdzić, że nowelizacja kodeksu z 9 marca 2023 r. nie zmodyfikowała systemowo założeń ochrony przed wypowiedzeniem umowy na okres próbny. Nie został wprowadzony ogólny ustawowy wymóg przyczynowości wypowiedzenia umowy tego rodzaju (czego dyrektywa 2019/1152 nie wymaga). Pod wpływem prawa unijnego pojawiły się natomiast nowe elementy, które mają zabezpieczyć pracownika przed nadużyciami. W ujęciu temporalnym ochrona dotyczy zarówno wcześniejszego wypowiedzenia umowy na okres próbny, jak i braku zawarcia kolejnej umowy po zakończeniu próby. W obydwóch przypadkach zakres ochrony jest taki sam. Fundamentalne znaczenie ma okoliczność, że **zakres przedmiotowy nowych elementów ochronnych ustanowionych nowelizacją z 9 marca 2023 r. jest bardzo wąski**. Regulacje wdrażające dyrektywę 2019/1152 nie odnoszą się do każdego arbitralnego działania pracodawcy. Ochrona dotyczy jedynie sytuacji, gdy rozwiązanie umowy w okresie próbnym lub nieprzedłużenie zatrudnienia miałoby być retorsją pracodawcy za skorzystanie przez pracownika z praw gwarantowanych dyrektywą 2019/1152. Aktualny stan rzeczy wynika z konieczności precyzyjnej implementacji instrumentów prawa unijnego. Trudno jednak nie zauważyć, że na poziomie systemowym rezultat nowelizacji jest paradoksalny. Nowelizacja uprzywilejowała ochronę w stanach faktycznych objętych art. 29^4 § 3 k.p., która jest dalej idąca niż w innych przypadkach. W ujęciu teoretycznym trudno takie zróżnicowanie uzasadnić oraz – jak sądzę – utrzymać w dłuższej perspektywie czasowej.

Wdrażając dyrektywę 2019/1152 ustawodawca przyznał pracownikowi możliwość wnioskowania o wskazanie przez pracodawcę motywów wypowiedzenia umowy na okres próbny lub nieprzedłużenia zatrudnienia po okresie próby. Podanie przyczyny rozwiązania umowy na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę następuje nie z mocy ustawy, ale z inicjatywy pracownika. Jak już wspomniałem, w moim przekonaniu pracownik powinien uzasadnić, dlaczego jego zdaniem pracodawca kierował się zabronionymi motywami. W praktyce poinformowanie pracownika o przyczynach podjętych w stosunku do niego działań będzie wyjątkiem (o bardzo wąskim zakresie przedmiotowym), a nie regułą. Również w tym aspekcie widoczna jest zatem niespójność systemowa.

Wyegzekwowanie roszczeń w razie wcześniejszego wypowiedzenia umowy na okres próbny będzie w praktyce niezwykle trudne, o ile w ogóle możliwe. Trudno oczekiwać, aby podając przyczynę wypowiedzenia lub nieprzedłużenia zatrudnienia pracodawca wskazał kierowanie się zabronionymi motywami. Należy przypomnieć, że w razie wypowiedzenia umowy podczas okresu próbnego zwolnionemu pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W stosunku do nowych przepisów trudność interpretacyjną sprawia fakt, że art. 50 k.p. przewiduje roszczenie odszkodowawcze „jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów". Na gruncie art. 45 § 1 k.p. odniesienie do „naruszenia przepisów o wypowiadaniu umów o pracę" jest

utożsamiane z naruszeniem reguł proceduralnych. Artykuł 50 k.p. nie przewiduje natomiast odszkodowania, jeśli przyczyną wypowiedzenia umowy na okres próbny są okoliczności wskazane w art. 29^4 § 3 k.p. Uważam jednak, że wykładnia systemowa nakazuje uznać dopuszczalność dochodzenia roszczenia odszkodowawczego również w takim przypadku.

Kodeks milczy w kwestii uprawnień pracownika, w stosunku do którego pracodawca zastosował działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Nie reguluje zatem sytuacji, gdy pracodawca nie przedłużył zatrudnienia po okresie próby ze względu na dochodzenie przez pracownika uprawnień wymienionych w art. 29^4 § 3 k.p. Moim zdaniem wykładnia systemowa prowadzi do konkluzji, że również w takich okolicznościach pracownik może dochodzić odszkodowania. Należy dodać, że dyrektywa 2019/1152 nie wymaga ustanowienia w prawie krajowym roszczenia o nawiązanie stosunku pracy[7].

Podsumowanie

Nowelizacja z 9 marca 2023 r. nie zmieniła celu oraz istoty umowy o pracę na okres próbny. Jednocześnie pod wpływem prawa unijnego kodeks przewiduje nowe składniki umowy, które mogą zostać uzgodnione przez strony. Wśród nich największe znaczenie praktyczne będzie mieć zapewne możliwość przedłużenia okresu próbnego w razie usprawiedliwionej absencji pracownika. *De lege lata* obowiązują również nowe regulacje dotyczące ochrony pracownika przed nadużyciami ze strony pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że mają one wąski zakres przedmiotowy. Nie zabezpieczają pracownika przed każdym arbitralnym działaniem pracodawcy, ale mają go chronić w razie egzekwowania uprawnień przewidzianych dyrektywą 2019/1152. Ustanowienie przepisów w tej dziedzinie wynika z konieczności zapewnienia na poziomie krajowym skuteczności postanowień prawa unijnego. Nie zmienia to jednak faktu, że wdrożenie dyrektywy 2019/1152 spowodowało omówione we wcześniejszej części opracowania niespójności systemowe.

Przeprowadzona analiza skłania do ogólnej refleksji nad kształtem instytucji próby w naszym ustawodawstwie, a także możliwością wprowadzenia dalszych zmian legislacyjnych. **Moim zdaniem *de lege ferenda* warto rozważyć rezygnację z umowy na okres próbny jako odrębnego rodzaju umowy o pracę, a jednocześnie uregulować dopuszczalność uzgodnienia przez strony okresu próbnego jako składnika umowy innego rodzaju.** W rezultacie obowiązywałyby tylko dwa rodzaje umów o pracę, tj. umowa na czas określony i umowa na czas nieokreślony, z możliwością wprowadzenia przez strony obydwu rodzajów umów klauzuli przewidującej okres próbny. Za taką regulacją przemawiają następujące argumenty.

Przede wszystkim, model oparty na odrębnym rodzaju umowy na okres próbny jest bardzo korzystny dla pracodawcy, ale nie zapewnia odpowiedniej ochrony pracownikowi. W ujęciu teoretycznym zwolnienie pracownika w okresie próby lub brak kontynuacji zatrudnienia powinny być dopuszczalne tylko w razie negatywnego wyniku próby, a także zaistnienia okoliczności uniemożliwiających dalsze zatrudnienie kandydata, np. przekształceń po stronie zakładu pracy. Inaczej mówiąc, w razie pozytywnej weryfikacji pracownik powinien zostać zatrudniony na czas określony lub na czas nieokreślony. *De lege lata* bierność pracodawcy po okresie próbnym oznacza jednak zakończenie więzi prawnej między stronami, niezależnie od rezultatów próby, a ewentualne wyegzekwowanie przez pracownika kontynuacji zatrudnienia jest iluzoryczne. Mankament ten przynajmniej w pewnym stopniu byłby zniwelowany, jeżeli dla zakończenia stosunku pracy pracodawca musiałby dokonać czynności prawnej, jaką jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Na marginesie warto odnotować wyrażony w okresie przedkodeksowym trafny pogląd H. Lewandowskiego, zgodnie z którym konstrukcję zastrzeżenia umownego cechuje większa oszczędność legislacyjna, a zarazem w takim modelu zbędne jest osobne uregulowanie dotyczące rozwiązania umowy na koniec próby (Lewandowski, 1968, s. 170).

Z perspektywy prawa unijnego istotne jest, że wdrożenie dyrektywy 2019/1152 byłoby mniej problematyczne (np. w kwestii zapewnienia proporcjonalności okresu próbnego do późniejszego zatrudnienia na czas określony), gdyby okres próbny stanowił składnik umowy na czas określony lub umowy na czas nieokreślony. Prawo unijne nie narzuca prawnej formy instytucji próby ani nie wymaga likwidacji odrębnej umowy na okres próbny. Wydaje się jednak, że przedstawiony postulat *de lege ferenda* przyczyniłby się do skuteczniejszej ochrony uprawnień gwarantowanych prawem unijnym.

Warto też wziąć pod uwagę przekształcenia kodeksu w dziedzinie umów o pracę, które miały miejsce w ostatnich latach. Zlikwidowana została umowa na czas wykonania określonej pracy. Wprowadzona została ustawowa dopuszczalność rozwiązania za wypowiedzeniem każdego rodzaju umowy o pracę. Reguły dotyczące poprzednio ochrony przed wypowiedzeniem umowy na czas nieokreślony zostały rozszerzone na umowę na czas określony. Co zatem istotne, przepisy dotyczące umów o pracę stopniowo uległy daleko idącej modyfikacji. Trudno rozstrzygnąć, czy taki był zamierzony i długofalowy cel ustawodawcy, niemniej wskutek jednostkowych zmian model zatrudnienia umownego został uproszczony (mniejsza liczba rodzajów umów o pracę), a ochrona przed zwolnieniem pracownika ujednolicona (te same zasady dotyczą wypowiedzenia umowy na czas określony i umowy na czas nieokreślony). Likwidacja umowy na okres próbny na rzecz ustalania przez strony okresu próbnego jako składnika umowy innego rodzaju byłaby zatem kolejnym uproszczeniem stanu prawnego, które wpisałoby się w logikę zmian ustawodawczych ostatnich lat.

Przypisy/Notes

[1] Druk sejmowy nr 2932 Sejmu IX kadencji, s. 20.

[2] Umowa na okres próbny będzie natomiast uwzględniana pod kątem spełnienia ustanowionego przez ten przepis wymogu zatrudnienia co najmniej 6 miesięcy u danego pracodawcy.

[3] Druk sejmowy nr 2932 Sejmu IX kadencji, s. 22.

[4] Wniosek. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Bruksela, dnia 21.12.2017, COM(2017)797 final, str. 3

[5] *De lege lata* przerwa w zatrudnieniu nie jest samodzielną przesłanką uzasadniającą ponowne zawarcie umowy na czas określony, na co wcześniej pozwalał uchylony art. 25 § 3 pkt 2 k.p. Natomiast gdy chodzi o umowę o na okres próbny w celu wykonywania innego rodzaju pracy, to umowa taka może zostać zawarta zarówno bezpośrednio po ustaniu wcześniejszej umowy o pracę, jak i w razie przerwy w zatrudnieniu pomiędzy tymi samymi stronami.

[6] Uzasadnienie projektu…, s. 39.

[7] Artykuł 16 dyrektywy 2019/1152 wymaga natomiast zapewnienia pracownikom dostępu do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawa do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z dyrektywy.

Bibliografia/References

Brol, J. (1977). Komentarz do art. 25 k.p. W: J. Jończyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.

Iwulski, J. (2022). *Kodeks pracy. Orzecznictwo, piśmiennictwo*. Tom I, Wolters Kluwer.

Krysiński, Ł. (2018). Umowa o pracę na okres próbny w polskim Kodeksie pracy po nowelizacji, *Monitor Prawa Pracy* (11).

Lewandowski, H. (1968), *Instytucja próby w prawie pracy*, Wydawnictwo Prawnicze.

Miętek, A. (2023). Zamiar zatrudnienia pracownika na czas określony jako przesłanka zawarcia umowy na okres próbny? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (3). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.3.4

Mitrus, L. (2015)., Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych, *Monitor Prawa Pracy* (6).

Mitrus, L. (2023). Komentarz do art. 50 k.p., W: A. Sobczyk (Red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, 6. wydanie, C.H.Beck.

Rylski, M. (2017). Umowa o pracę na okres próbny po nowelizacji kodeksu pracy, *Państwo i Prawo* (9).

Sobczyk, A. (2016). Umowa na okres próbny od 2016 r., *Monitor Prawa Pracy* (1).

Stelina, J. (2023). Komentarz do art. 25 k.p. W: A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 6. wydanie, C.H.Beck.

Uzasadnienie projektu nowelizacji kodeksu pracy, Druk sejmowy nr 2932 Sejmu IX kadencji.

Walczak, K. (2023). Ustawowe przeciwdziałanie nadużywaniu nietypowych form zatrudnienia pracowniczego – uwagi de lege lata i de le ferenda, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (6). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.6.5

Walorska, P. (2014), *Staż pracy*, Wolters Kluwer.

Prof. dr hab. Leszek Mitrus, profesor w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Autor ponad 140 publikacji z zakresu polskiego oraz europejskiego prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, m.in. autor monografii o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, a także współautor komentarzy do kodeksu pracy i Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. W latach 2016–2018 członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Prof. dr hab. Leszek Mitrus, Professor at the Chair of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration of the Jagiellonian University. The author of more than 140 publications on Polish and European labour law and social security law, i.a. he is the author of the monograph on termination with notice of an employment contract due to reasons concerning an employee, and co-author of commentaries to the Labour Code and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. From 2016 to 2018 he has been a member of the Commission for Codification of Labour Law.







Nowości

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl