

Dr Błażej Mądrzycki

Uniwersytet Śląski w Katowicach
ORCID: 0000-0001-9165-6168
e-mail: blazej.madrzycki@us.edu.pl

Prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk

Uniwersytet Zielonogórski
Uniwersytet Śląski w Katowicach
ORCID: 0000-0001-9312-7489
e-mail: l.pisarczyk@wpa.uz.zgora.pl
e-mail: lukasz.pisarczyk@us.edu.pl

Kształtowanie przejrzystych i przewidywalnych warunków – w stronę przebudowy stosunku pracy?

Shaping transparent and predictable working conditions – towards a reconstruction of the employment relationship?

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza postanowień dyrektywy w zakresie kształtowania przewidywalnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia oraz sposobu ich implementacji do prawa polskiego. W rezultacie też odpowiedź na pytanie, czy mechanizmy zastosowane w tym obszarze stanowią jedynie korektę dotychczasowych rozwiązań czy też można je uznać za krok w stronę zmiany modelu stosunku pracy.

Słowa kluczowe

przejrzyste, przewidywalne, warunki zatrudnienia, stosunek pracy, dyrektywa, implementacja

JEL: K31

Abstract

The aim of the article is to analyze the provisions of the directive 2019/1152 in terms of establishing transparent and predictable working conditions as well as to present the way of their implementation into Polish law. The authors raise the question whether the mechanisms used in this area are only a correction of the existing solutions or whether they can be considered a step towards changing the employment relationship model.

Keywords

transparent, predictable, working conditions, employment relationship, directive, implementation

Uwagi wstępne

Ostatnie lata przyniosły głębokie przeobrażenia świata pracy. Globalizacja i dynamika procesów gospodarczych, kolejne kryzysy, wreszcie rewolucja technologiczna powodują przemiany stosunku pracy, którego paradygmat kształtował się w innej rzeczywistości gospodarczej i organizacyjnej (m.in. Perulli i Treu, 2021; Gyulavári & Menegatti, 2022; Pataut & Robin-Olivier, 2023; Muszalski, 2015). Pojawiają się i rozwijają nowe sposoby organizacji pracy oraz nietypowe formy zatrudnienia coraz bardziej odległe od tradycyjnego modelu

stosunku pracy. Warunki pracy i płacy, a w konsekwencji sytuacja życiowa wielu pracujących, w tym zwłaszcza zatrudnionych nietypowo, ulega pogorszeniu. Wyzwaniem staje się stworzenie ram prawnych wykonywania pracy, które nie będą hamować rozwoju i utrudniać pracodawcom prowadzenia działalności, lecz jednocześnie będą skutecznie chronić człowieka pracy. Wyrazem poszukiwania równowagi w stosunkach społecznych było przyjęcie w 2017 r. Europejskiego filaru praw socjalnych (dalej jako: Filar), który wśród swoich celów deklaruje dążenie do zapewnienia uczciwych warunków pracy pracownikom. Jednym z aktów prawa wtórnego wydanych

w celu realizacji założeń Filaru jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dalej jako: Dyrektywa)¹. Obok rozbudowy obowiązków informacyjnych pracodawcy nowością jest ustanowienie materialnych uprawnień pracowników w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia oraz ich odpowiednie zabezpieczenie. Krytyczna analiza tych rozwiązań oraz sposobu ich transpozycji do prawa polskiego² stanowią przedmiot niniejszego artykułu. Rozważania na temat konkretnych mechanizmów prawnych stanowią punkt wyjścia do bardziej ogólnej refleksji na temat wpływu ostatnich inicjatyw UE, w tym samej Dyrektywy, oraz implemmentujących ją przepisów krajowych, na konstrukcję stosunku pracy.

Dyrektywa jako element nowej polityki społecznej Unii Europejskiej

Dyrektywa stanowi element procesu zainicjowanego przyjęciem Filaru praw socjalnych, a służącego rekonstrukcji europejskiego modelu społecznego po czasie kryzysów i dekonstrukcji. Ważnym elementem Europy socjalnej, deklarującej zrównoważony rozwój gospodarczy, ale również postęp społeczny, jest zapewnienie pracownikom godnych warunków pracy, a w rezultacie odpowiedniego poziomu życia. Artykuł 31 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (KPP) każdemu pracownikowi gwarantuje prawo do należytych i sprawiedliwych warunków zatrudnienia, szanujących jego bezpieczeństwo, zdrowie i godność. Rozwinięciem tych gwarancji są zasady Filaru praw socjalnych znajdujące się w jego rozdziale II. Uczciwe warunki pracy. Zgodnie z zasadą 5 należy zapobiegać powstawaniu form zatrudnienia prowadzących do niepewnych warunków pracy. Poza tym, niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Urzeczywistnieniu wybranych aspektów tej zasady służy Dyrektywa, której celem jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia przy równoczesnym zapewnieniu zdolności adaptacyjnej rynku pracy (art. 1 ust. 1 Dyrektywy). Jednym ze sposobów realizacji tego celu jest ustanowienie minimalnych wymogów dotyczących wybranych warunków pracy (rozdział III). Ważną rolę w budowaniu przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia mają odgrywać partnerzy społeczni. Unia Europejska odchodzi od przyjętej w czasie światowego kryzysu gospodarczego polityki uelastycznienia i decentralizacji na rzecz promowania jak najszerzego zasięgu rokowań zbiorowych. Wyłaniająca się stąd koncepcja to nawiązanie do tradycyjnego europejskiego modelu społecznego, który gwarantuje wysoki poziom ochrony oraz standaryzację warunków zatrudnienia, a w rezultacie sprawiedliwy podział efektów pracy i rozwój społeczny. Nowa polityka społeczna, nawet przy poszanowaniu różnic krajo-

wych i regionalnych, może mieć poważny wpływ na systemy prawne państw członkowskich, w tym zwłaszcza państw Europy Środkowo-Wschodniej, które (jak Polska) dopuszczały znaczną swobodę w kształtowaniu warunków zatrudnienia i akceptowały brak szerszego wykorzystania mechanizmów zbiorowych.

Brak przejrzystości i przewidywalności warunków pracy to skutek m.in. stosowania niepracowniczych form zatrudnienia, prowadzące do obniżenia standardu ochrony pracujących. Pomimo początkowych propozycji szerokiego ujęcia zakresu podmiotowego Dyrektywy (Wniosek, 2017; Pawlucki & Nowak, 2021, s. 26–27), ostatecznie został on ograniczony do pracowników (ang. *workers*) w rozumieniu prawa krajowego. Nie oznacza to jednak rezygnacji z ujednolicenia ochrony na poziomie europejskim, gdyż pojęcie pracownika ma być wyklądane zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. W formule *Lawrie Blum* (wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 3 lipca 1986 r. w sprawie *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, C 66/85, OETS 2002, poz. 77) powtarzanej i rozwijanej w późniejszych orzeczeniach, Trybunał uznał za pracowników osoby, które wykonują na rzecz innego podmiotu pracę odpłatną i podporządkowaną (m.in. Menegatti, 2019; Pawlucki & Nowak, 2021, s. 25–26).³ Jakkolwiek więc Dyrektywa nie modyfikuje definicji krajowych, odwołuje się do autonomicznego ujęcia pracownika w prawie UE, co ma gwarantować jego efektywność (*effet utile*)⁴. Poza zakresem regulacji pozostają osoby faktycznie samozatrudnione, gdyż ich sytuacja nie odpowiada kryteriom statusu pracowniczego. Nie dotyczy to jednak, niezależnie od podstawy świadczenia pracy, osób pozornie samozatrudnionych, których praca spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy (a status samozatrudnionych jest stosowany w celu uniknięcia określonych obowiązków lub obciążeń, np. podatkowych), (preambuła Dyrektywy, pkt 8). Jakkolwiek konstrukcja stosunku pracy przyjęta w prawie polskim (art. 22 § 1 k.p.) zasadniczo odpowiada autonomicznej, unijnej definicji pracownika, problemem jest nadużywanie statusu niepracowniczego w praktyce (Duraj, 2019; Pawlucki & Nowak, 2021, s. 27–29). Z braku efektywnego mechanizmu przeciwdziałania nadużyciom można się obawiać, że pewna grupa osób spełniających kryteria statusu pracowniczego w prawie UE zostanie pozbawiona ochrony wynikającej z Dyrektywy.

Pojęcie i mechanizmy kształtowania przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia

Pojęcia przejrzystości i przewidywalności zatrudnienia nie zostały przez prawodawcę unijnego zdefiniowane. Są one jednak wartościami istotnymi w modelu ochrony pracownika, skoro ich popieranie jest postrzegane jako jeden z elementów służących poprawie warunków zatrudnienia. Dlatego można przyjąć, że istotą przejrzystości i przewidywalności stosunków pracy jest świadomość pracownika co do aktualnych, ale również przy-

szyłych warunków zatrudnienia, w tym co do samego czasu trwania stosunku pracy. Przejrzystość i przewidywalność ma zostać osiągnięta nie tylko przez rozbudowę i bardziej efektywne zabezpieczenie obowiązków informacyjnych pracodawcy. O przejrzystości i przewidywalności zatrudnienia decydują również planowany czas trwania stosunku pracy oraz jego treść. Stosunek pracy może być nasycony elementami ograniczającymi jego stabilność i pewność (terminowy charakter zatrudnienia, brak gwarantowanej liczby godzin pracy czy brak ustalonego z góry rozkładu czasu pracy, brak ochrony przed zwolnieniem z pracy). Występowanie tych elementów, zwłaszcza w razie ich kumulacji, może powodować swoistą prekaryzację sytuacji pracownika. Przejrzystość i przewidywalność to jednak również szerzej rozumiana adekwatność warunków zatrudnienia do pracy wykonywanej przez pracownika. Jej zaprzeczeniem jest arbitralność w kształtowaniu warunków pracy i płacy, która uniemożliwia antycypowanie jego sytuacji prawnej i ścieżki kariery. Ograniczenie przejrzystości lub przewidywalności może stanowić konsekwencję: 1) rozwiązań ustawowych pozbawiających określoną grupę pracowników pewnych uprawnień (np. ochrony przed wypowiedzeniem umowy); 2) ustalenia przez strony stosunku pracy warunków zatrudnienia zmniejszających przewidywalność zatrudnienia i obiektywnie niekorzystnych dla pracownika, lecz akceptowanych przez niego ze względu na zależność od pracodawcy i słabszą pozycję negocjacyjną; 3) określonego sposobu korzystania przez pracodawcę z uprawnień kierowniczych w zakresie wymiaru, czasu oraz miejsca świadczenia pracownika (np. zróżnicowana liczba godzin pracy). Przejrzystość i przewidywalność może, a nawet musi, być ograniczana ze względu na uzasadnione potrzeby pracodawców (specyfikę branży, charakter pracy). Pracodawca unijny dąży natomiast do osiągnięcia stanu sprawiedliwej równowagi między potrzebami stron, tworząc odpowiednie mechanizmy kształtowania warunków zatrudnienia lub decydując się na bezpośrednią ingerencję w odniesieniu do tych warunków pracy, których występowanie *a priori* może być uznane za niekorzystne czy wręcz prekaryjne (próba, praca na wezwanie, praca bez ustalonego rozkładu). Pracodawca ma pewne możliwości ograniczania ryzyka towarzyszącego stosunkowi pracy, należy natomiast przeciwdziałać zasadniczemu przenoszeniu tego ryzyka na osoby zatrudnione, a w rezultacie też zmianie istoty stosunku pracy, której nie uzasadnia rzeczywiste położenie stron. Jakkolwiek koncepcja przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia obejmuje wszystkich pracowników, jej znaczenie ujawnia się zwłaszcza w zatrudnieniu nietypowym, gdzie pracownicy są szczególnie narażeni na mniej korzystne traktowanie, transfer ryzyka, a w rezultacie też prekaryzację.

W koncepcji kształtowania przewidywalnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia można wyróżnić trzy wymiary: materialny, proceduralny oraz ochronę przed represjami za skorzystanie z uprawnień. W wymiarze materialnym prawo dąży do wyeliminowania, a przynajmniej ograniczenia tych elementów stosunku pracy, które

stanowią przeszkodę w zapewnieniu pracującym należytych i sprawiedliwych warunków zatrudnienia. Gwarancje niektórych praw materialnych, zidentyfikowanych jako istotne dla przejrzystości i przewidywalności zatrudnienia, zostały sformułowane w rozdziale III Dyrektywy. Za zgodne z założeniami Dyrektywy można uznać eliminowanie w prawie krajowym również innych mechanizmów prawnych, które, bez obiektywnego uzasadnienia, ograniczają poziom bezpieczeństwa i przewidywalności warunków pracy. Pośredni wpływ na warunki zatrudnienia mogą mieć wreszcie wymagania w zakresie obowiązków informacyjnych pracodawcy (rozdział II Dyrektywy), zwłaszcza jeśli ich realizacja następuje przez odpowiednie sformułowanie postanowień umowy o pracę (przykładem ustalenie czasu trwania umów terminowych). Gwarancje przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia oddziałują na swobodę stron w kształtowaniu treści stosunku pracy (na korzyść pracownika) lub ograniczają kompetencje kierownicze pracodawcy (wymuszając organizację pracy odpowiadającą określonym standardom). Ograniczenie swobody umów może polegać na uznaniu określonych postanowień umownych za niedopuszczalne lub na wzmocnieniu pozycji negocjacyjnej strony słabszej, czyli pracownika. Istotą mechanizmów proceduralnych jest ułatwianie pracownikom przechodzenie do bardziej przewidywalnych lub bezpieczniejszych warunków zatrudnienia. Służy temu formuła uprzywilejowanego wniosku w sprawie zmiany warunków zatrudnienia (art. 12 Dyrektywy). Wreszcie, Dyrektywa obejmuje ochroną pracowników, którzy korzystają ze swoich uprawnień lub z ochrony prawnej w razie ich naruszenia.

Czas trwania umów o pracę na okres próbny i czas określony

Zatrudnienie terminowe, jakkolwiek może odpowiadać obiektywnym warunkom wykonywania pracy, ze swojej istoty ogranicza przewidywalność i pewność zatrudnienia. Pracownicy zatrudnieni terminowo są też narażeni na inne niepożądane działania ze strony pracodawcy, w tym mniej korzystne, w porównaniu z zatrudnionymi bezterminowo, ukształtowanie warunków pracy⁵. Dyrektywa wśród obowiązków informacyjnych określa pewne standardy ustalania terminu końcowego umów o pracę. W zakresie gwarancji materialnych prawo unijne ogranicza czas trwania okresu próbnego, który w państwach członkowskich jest kształtowany jako element umowy o pracę zawieranej na czas określony lub nieokreślony albo stanowi przedmiot odrębnej umowy o charakterze próbnym (Miętek, 2023, s. 24).

Warunkiem przejrzystości i przewidywalności zatrudnienia jest świadomość co do czasu jego trwania. Dyrektywa wymaga, aby w stosunkach pracy na czas określony pracodawca miał obowiązek informowania pracowników o spodziewanym czasie trwania stosunku pracy lub dacie jego zakończenia (art. 4 ust. 1 lit. e Dyrektywy). Jakkolwiek jest to powtórzenie postanowienia dyrektywy 91/533/EWG, polski ustawodawca zdecydował się na

zmianę (co najmniej semantyczną) w zakresie wymagań co do określania terminu końcowego w umowach o pracę. Zgodnie ze znowelizowanym art. 29 § 1 pkt 6 i 7 k.p. w umowie o pracę na okres próbny oraz na czas określony należy ustalić czas ich trwania lub dzień ich zakończenia. Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej wynikało, że intencją ustawodawcy nie była jakościowa zmiana w zakresie sposobu ustalania terminu końcowego umowy o pracę, w szczególności wyeliminowanie praktyki zawierania umów na czas trwania nieobecności zastępowanego pracownika. Należy jednak zauważyć, że zarówno literalne sformułowanie postanowienia Dyrektywy, a przede wszystkim cel regulacji mogą przemawiać za uznaniem, że czas trwania umowy to okres, którego wymiar jest znany z góry pracownikowi. Realizacja idei przewidywalnych warunków zatrudnienia może uzasadniać uznanie prymatu interesu pracownika (pewność co do czasu trwania umowy) nad interesem pracodawcy (dostosowanie czasu trwania umowy do czasu nieobecności zastępowanego pracownika). Dlatego należy rozważyć, czy transpozycja Dyrektywy nie powinna stanowić impulsu do zmiany praktyki w zakresie ustalania czasu trwania umów na zastępstwo – w duchu prounijnej wykładni przepisu krajowego znowelizowanego w celu implementacji standardów europejskich.

Zatrudnienie na okres próbny z jednej strony umożliwia stronom stosunku pracy sprawdzenie dostosowania pracownika do jego miejsca pracy (preambuła Dyrektywy, pkt 27), co może być korzystne również dla samego pracownika, z drugiej, próba, nawet na tle innych podstaw zatrudnienia, charakteryzuje się wysokim poziomem nieprzewidywalności i niepewności. Dlatego Dyrektywa ustanawia standardy zatrudniania na okres próbny, które nie niwecząc podstawowego celu próby, mają powodować, aby stosowanie tej formy zatrudnienia nie powodowało przedłużającego się (wykraczającego poza granice potrzeby) stanu nieprzewidywalności i braku bezpieczeństwa. Prawo UE nie przesądza natomiast formy prawnej okresu próbnego, który nadal może stanowić odrębną umowę albo być elementem umowy zawartej na dłuższy okres, a nawet bezterminowo (Mitrus, 2024, s. 16).

Okresy próbne powinny charakteryzować się rozsądnym czasem trwania (Filar, preambuła Dyrektywy, pkt 27), co do zasady nie przekraczając sześciu miesięcy (art. 8 ust. 1 Dyrektywy). Ograniczenie to jest niezależne od liczby umów, co wyklucza możliwość przedłużania próby po zakończeniu pierwszej umowy (Report, 2021, s. 47). Prawo krajowe może, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika, zwiększając jego szanse na stałe zatrudnienie (Report, 2021, s. 48). Przedłużanie okresów próbnych może być uzasadnione w przypadku prac złożonych i skomplikowanych, na stanowiskach kierowniczych i zarządzających, lecz również w administracji publicznej (Świątkowski, 2020b, s. 23). Prawo krajowe może również dopuszczać odpowiednie przedłużenie okresu próbnego, jeśli pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego – za-

leżnie od czasu trwania nieobecności (art. 8 ust. 3 Dyrektywy). Przedłużenie umożliwi pracownikowi potwierdzenie swojej przydatności do pracy. Ze swojej istoty nie może być dłuższe niż okres nieobecności pracownika. Natomiast w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być już uzależniony od nowego okresu próbnego (art. 8 ust. 2 Dyrektywy). W przypadku stosunków pracy na czas określony, w szczególności nieprzekraczających 12 miesięcy (preambuła Dyrektywy, pkt 28), państwa członkowskie mają zapewnić, aby długość okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy (art. 8 ust. 2 Dyrektywy). Jakkolwiek mechanizm ten jest najłatwiejszy do zastosowania wówczas, gdy próba jest elementem umowy zawartej na czas określony, gwarancjami sformułowanymi w Dyrektywie należy objąć wszystkie okresy próbne, a zatem również te, które są realizowane w ramach odrębnej umowy (por. Mitrus, 2024, s. 17).

Prawo polskie dopuszcza zawieranie umów na okres próbny (jako odrębnej umowy) w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 k.p.). Część pracodawców postrzega formułę odrębnej umowy jak pewną uciążliwość ze względu na konieczność zawierania po jej zakończeniu kolejnej umowy. Z kolei praktyka równoczesnego zawierania dwóch umów (próbnej i docelowej) budzi wątpliwości ze względu na nadawanie tej ostatniej charakteru warunkowego, do czego brak wyraźnych podstaw prawnych. Co do zasady, pracownik może być poddany próbie tylko raz. Ponowne zawarcie umowy na okres próbny jest możliwe w razie ustalenia rodzaju pracy, której pracownik wcześniej nie wykonywał (Mitrus, 2024, s. 17), co uzasadnia sprawdzenie przydatności pracownika. Ze względu na ograniczenie wynikające z Dyrektywy ustawodawca zrezygnował natomiast z możliwości ponownego skorzystania z próby w razie podjęcia pracy tego samego rodzaju po przerwie w zatrudnieniu trwającej co najmniej 3 lata. Dyrektywa nie stała się impulsem do przedłużenia maksymalnego czasu trwania okresu próbnego, który nie może przekraczać 3 miesięcy (art. 25 § 2 k.p.). To dość restrykcyjne podejście, zwłaszcza wobec dokonujących się zmian technologicznych i organizacyjnych, może powodować, że w niektórych przypadkach okres próby nie będzie wystarczający do efektywnego wdrożenia i oceny pracownika. Taka sytuacja może okazać się niekorzystna również dla samych zatrudnionych. Potrzebę stosowania dłuższych okresów potrzebnych do sprawdzenia przydatności pracownika (choć nie nazwanych okresami próbnymi) ustawodawca dostrzega choćby w administracji publicznej, gdzie pierwsze zatrudnienie następuje na 12 miesięcy (służba cywilna) albo do 6 miesięcy (samorząd terytorialny). Charakteryzująca się małą elastycznością kodeksowa konstrukcja ochronna może utrudniać realizację celu regulacji, jakim jest ocena przydatności pracownika i podjęcie decyzji w sprawie jego dalszego zatrudnienia. Nawet zachowując jako podstawowy

nie dłuższy niż 3-miesięczny okres próby, można rozważyć stworzenie mechanizmów umożliwiających jego wydłużenie w uzasadnionych przypadkach, w tym ze względu na charakter czy specyfikę (złożoność) wykonywanej pracy wymagającej dłuższego wdrożenia pracownika. Właściwym mechanizmem przedłużania próby wydaje się zwłaszcza zgoda przedstawicieli pracowników wyrażana w porozumieniach zbiorowych (Report, 2021).

Ustawodawca skorzystał z przewidzianej w Dyrektywie możliwości przedłużenia okresu próbnego o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Dzięki zastosowaniu tego mechanizmu okres próby może zostać wykorzystany w sposób efektywny (faktyczne wykonywanie pracy i możliwość jej oceny), co leży w interesie obu stron stosunku pracy. 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 (art. 25 § 2¹ k.p.). Przedłużenie nie następuje z mocy prawa, lecz jest uzależnione od decyzji stron stosunku pracy (konieczność wprowadzenia odpowiedniego postanowienia umownego). Przepis nie daje podstaw do tego, aby strony ograniczały mechanizm przedłużenia tylko do określonych rodzajów nieobecności lub określone rodzaje nieobecności wyłączały. Brak natomiast wymogu, aby postanowienie o przedłużeniu musiało być uzgodnione już przy zawieraniu umowy (możliwość późniejszego uzgodnienia). W razie skorzystania z omawianego mechanizmu w razie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności umowa przedłuży się o czas ich trwania.

Dokonując transpozycji Dyrektywy, ustawodawca ograniczył czas trwania okresu próbnego, po którym strony zamierzają zawrzeć umowę o pracę na czas określony nieprzekraczający 12 miesięcy. W polskim modelu próby (odrębna umowa) przeniesienie standardu Dyrektywy jest dość trudne, co potwierdzają wątpliwości towarzyszące nowym przepisom (Miętek, 2023, s. 24–25). Niemniej jednak brak ograniczeń mógłby zostać uznany za uchybienie obowiązkom w zakresie implementacji (Mitrus, 2024, s. 17). Umowa na okres próbny nie powinna przekraczać: 1 miesiąca w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy oraz 2 miesięcy w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i nie dłuższy niż 12 miesięcy. Ze względu na rodzaj pracy szczególne okresy próbne mogą zostać przedłużone o 1 miesiąc – odpowiednio do 2 albo 3 miesięcy. Uzasadnieniem przedłużenia mogą być np. stosowane metody lub narzędzia pracy, które wymagają dłuższego czasu na zapoznanie pracownika ze sposobem wykonywania pracy lub ocenę jego przydatności. Zamiar zawarcia umowy o pracę na czas określony nieprzekraczający 12 miesięcy oraz przedłużenie szczególnych okresów próbnych powinny zostać uzgodnione w umowie o pracę (art. 29 § 1 k.p.). W ten sposób powstaje złożona konstrukcja prawna obejmująca umowę na okres próbny oraz objętą zamiarem stron umowę na czas określony. Należy podkreślić, że w tej konstrukcji za-

miar nie ma charakteru wyłącznie woluntarystycznego, ale zostaje objęty zgodnymi oświadczeniami woli stron, a ustawa wiąże z nim określone skutki prawne.

Ustawa nie określiła natomiast konsekwencji dokonania czynności prawnej niezgodnej z zamiarem wynikającym z umowy na okres próbny (zawarcie umowy na czas określony krótszy niż wynikający z czasu trwania próby). Miałoby to oznaczać, że strony (w tym pracodawca) mogą w czasie trwania próby zmienić pierwotny zamiar i zawrzeć umowę na czas określony krótszy niż wynikałoby to z postanowień umowy na okres próbny. Ma to nie powodować ani wadliwości umowy na czas określony, ani modyfikacji terminu ustalonego przez strony (Walczak, 2023, s. 36; Śliwińska, 2023). Ze względu na faktyczną sytuację stron oznaczałoby to jednak możliwość narzucenia przez pracodawcę czasu trwania kolejnej umowy wbrew gwarancjom wynikającym z Dyrektywy. Taka interpretacja pozbawia efektywności zarówno postanowienie Dyrektywy, jak też transponujące ją przepisy krajowe, prowadząc do pytania o sens formułowania w umowie na okres próbny zamiaru stron co do dalszego zatrudnienia. Czas trwania okresu próbnego w połączeniu z gwarancjami ustawowymi (art. 25 § 2² w zw. art. 29 § 1 pkt 6 k.p.) powinien wyznaczać minimalny wymiar zawieranej następnie umowy na czas określony (por. Miętek, 2023, s. 27)⁶. Uznając nieproporcjonalnie krótką umowę na czas określony za mniej korzystną dla pracownika, można rozważyć zastosowanie art. 18 § 1 i 2 k.p. Niespójność nowej regulacji stała się argumentem na rzecz zastąpienia odrębnej umowy o pracę na okres próbny instytucją próby włączaną do umów zawieranych na czas określony lub nawet nieokreślony (Mitrus, 2024, s. 20). Kontynuacja zatrudnienia po zakończeniu próby następowałaby bez potrzeby zawierania kolejnej umowy (co jest zgodne z oczekiwaniami części pracodawców), z kolei zakończenie stosunku pracy wraz z końcem próby wymagałoby oświadczenia jednej ze stron.

Minimalne warunki zatrudnienia

Dyrektywa nie tworzy kompleksowego zespołu minimalnych warunków zatrudnienia. Bezpośrednio lub pośrednio oddziaływa na wybrane elementy stosunku pracy, w obszarach, w których zidentyfikowano występowanie problemów i zagrożeń. Dyrektywa dąży do wyeliminowania niektórych rodzajów postanowień umownych oraz zwiększenia przewidywalności procesu pracy.

Ważnym elementem statusu pracowniczego są zasady podejmowania innej pracy. Równoległe zatrudnienie może być istotne zwłaszcza dla zatrudnionych nietypowo, np. pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy poszukują dodatkowego źródła dochodu. Podjęcie równoległego zatrudnienia może jednak prowadzić do kolizji z innymi wartościami, np. zagrażając bezpieczeństwu procesu pracy, powodując konflikt zobowiązań albo interesów. Artykuł 9 ust. 1 Dyrektywy wymaga od państw członkowskich zagwarantowania, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy

u innych pracodawców poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą. Pracodawca nie powinien też poddawać pracownika niekorzystnemu traktowaniu z powodu podjęcia innej pracy. Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo (problem nadmiernego obciążenia pracą), ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej (potencjalna kolizja między zaufaniem do instytucji publicznych a inną działalnością pracownika: Świątkowski, 2020b, s. 24) lub unikanie konfliktów interesów, którego przykładem jest prowadzenie działalności konkurencyjnej (art. 9 ust. 2 Dyrektywy). Dyrektywa odnosi się do ograniczeń stosowanych przez pracodawców, nie wskazując źródła ewentualnych działań. Dyrektywa nie reguluje też mechanizmu usuwania kolizji w razie pozostawania w więcej niż jednym stosunku zatrudnienia, w tym w przypadku powierzenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych. Uregulowanie obu kwestii należy do państw członkowskich (Report, 2021, s. 49).

Artykuł 26¹ k.p. stanowi, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy⁷. Z braku dodatkowych kryteriów ustawowych należy przyjąć, że świadczeniem pracy jest jej osobiste wykonywanie na rzecz innego podmiotu. Innymi stosunkami pracy, których przedmiot stanowi praca, mogą być m.in. stosunki zlecenia, stosunki świadczenia usług na warunkach zlecenia czy stosunki agencyjne. Literalnie „zakazanie” dodatkowego zatrudnienia oznaczałoby jednostronną czynność pracodawcy. Wydaje się jednak, że istotą regulacji było wyeliminowanie różnych działań, których efektem jest prawna niemożność („zakaz”) dodatkowego zatrudnienia. W szczególności dotyczy to postanowień umów o pracę, w których pracownik zobowiązuje się do niepodjęcia równoległego zatrudnienia (Tomanek, 2023, s. 5–6), a które w rzeczywistości są narzucane przez pracodawców (tak m.in. Jaśkowski, 2023). Takie postanowienia w świetle nowej regulacji należy uznać za niedopuszczalne. Jako niezgodne z ustawą będą nieważne (art. 58 § 1 k. c. w zw. z art. 300 k.p.). Z braku wyraźnego umocowania należy przyjąć, że dotyczy to nawet tych postanowień, które można uznać za doprecyzowanie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, i które w związku z tym były dotychczas uznawane za zgodne z prawem (m.in. wyrok SN z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287). Ustawodawca, być może obawiając się wymuszania zgód na pracownikach, nie dopuszcza żadnej możliwości modyfikacji w drodze czynności prawnej, co bywa oceniane jako nadmierna ingerencja w autonomię woli stron (Tomanek, 2023, s. 7–8). Niedopuszczalne jest również ograniczenie dodatkowego zatrudnienia w aktach wydawanych przez pracodawcę, np. w regulaminie pracy (takie postanowienie wykracza zresztą poza przedmiot re-

gulaminu, zob. wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429). Ze względu na cel regulacji zakaz należy rozumieć funkcjonalnie – nie tylko jako zakaz wyrażony wprost, lecz również jako wymóg uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Pozostawanie w równoległym zatrudnieniu zostało też uznane za negatywną przesłankę zwolnienia pracownika (art. 29⁴ § 1 pkt 2 k.p.).

Niedopuszczalność ograniczania dodatkowego zatrudnienia przez pracodawcę (w umowie o pracę) nie zwalnia pracownika z ciążącego na nim obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) rozumianego jako szczególna zasada lojalności, której wyrazem jest m.in. powstrzymanie się od działań na szkodę (niekorzyść) pracodawcy lub wspólnoty zakładowej (zob. m.in. wyroki SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517 oraz z 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395). Trudno byłoby zakładać, że ten kluczowy dla istoty stosunku pracy element został w sposób pośredni uchylony w wyniku wprowadzenia art. 26¹ k.p. W rezultacie podjęcie dodatkowego zatrudnienia, choć nieobjęte zakazem umownym, może prowadzić do naruszenia podstawowego obowiązku pracownika. W tym kontekście i z braku wyraźnego zakazu ustawowego może to również przemawiać za dopuszczalnością umownego obowiązku informowania pracodawcy o podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia, o ile taką informację można uznać za realizację obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (wyrok SN z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287). Jednocześnie ustawodawca nie stworzył mechanizmu rozstrzygania konfliktów mogących powstać w związku z realizacją różnych stosunków pracy, w tym w wyniku powierzenia pracy wykraczającej poza umówiony wymiar. Co do zasady, zarządzanie potencjalną kolizją obciąża więc pracownika, który będzie ponosił konsekwencje, np. niemożności wykonywania pracy ze względu na obowiązki wynikające z innego stosunku zatrudnienia. Ograniczenie równoległego zatrudnienia jest możliwe na podstawie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) oraz jeśli jest to przewidziane w odrębnych przepisach. Ustawowe ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia dotyczą przede wszystkim pracowników uczestniczących w realizacji zadań publicznych, np. pracownicy administracji publicznej, nauczyciele akademicki (zob. Cudowski, 2007). Poza przypadkami ograniczeń z mocy prawa ustawa może uzależniać podjęcie równoległego zatrudnienia np. od zgody pracodawcy (Cudowski, 2007).

Jednym z celów Dyrektywy jest przeciwdziałanie nadużyciom w stosowaniu pracy na żądanie lub podobnych form zatrudnienia przez wprowadzenie co najmniej jednego z przewidzianych mechanizmów ochronnych. Na gruncie prawa polskiego umowa o pracę powinna określać wymiar czasu pracy, który wyznacza liczbę godzin, w ramach których pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi pracę (zatrudniać pracownika). Pracownik gotowy do wykonywania pracy w tym wymiarze jest uprawniony do wynagrodzenia gwarancyjnego (art. 81

§ 1 k.p.). Można to uznać za ograniczenie w stosowaniu pracy na żądanie, które zasadniczo realizuje wymagania Dyrektywy. W przypadku zawarcia umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy strony mogą natomiast przewidzieć dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad przyjęty wymiar (art. 151 § 5 k.p.). Pracodawca może w ustalonych granicach zwiększać wymiar świadczenia pracownika, który wyraził zgodę na takie rozwiązanie, a jednocześnie korzysta z gwarancji zatrudniania w ramach ustalonego podstawowego wymiaru⁸.

Dyrektywa tworzy też standardy ochrony na wypadek, gdy schemat pracy (rozkład czasu pracy) jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny. Określone zostały sytuacje, w których pracodawca może wymagać od pracownika wykonywania pracy w określonych ramach czasowych. W przeciwnym razie pracownik może odmówić wykonania polecenia pracodawcy (art. 10 ust. 2 Dyrektywy). Zasadą w prawie polskim jest wykonywanie pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy ustalonym w trybie zbiorowym (art. 150 § 1 k.p.) lub indywidualnym (art. 129 § 3 i 142 k.p.). W rezultacie pracownik z góry i z pewnym wyprzedzeniem (art. 129 § 3 k.p.) zna dni i godziny wykonywania pracy (z zastrzeżeniem dopuszczalnych wyjątków i modyfikacji). Poza sytuacjami szczególnymi pracownik może odmówić wykonania polecenia pracodawcy wykonywania pracy poza ramami czasowymi, które zostały wcześniej ustalone⁹. Wreszcie, w zadaniowym czasie pracy (art. 140 k.p.), w którym nie ustala się rozkładu czasu pracy, organizacja pracy zależy od pracownika.

Ważnym aspektem stałości i przewidywalności zatrudnienia jest ochrona pracownika przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy (art. 30 KPP), w tym wymóg informowania go o przyczynie zwolnienia (zasada 7 Filaru praw socjalnych). Do zasady 7 Filaru praw socjalnych odwołuje się pkt 3 preambuły Dyrektywy. Z ochrony powinien korzystać każdy pracownik, podczas gdy w prawie polskim tzw. powszechna ochrona przed wypowiedzeniem (w tym wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) obejmowała tylko pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (por. Florek, 2015, s. 6). Prowadziło to do pozbawienia pracujących na czas określony ochrony przed zwolnieniem z pracy oraz nieuzasadnionego obiektywnymi powodami mniej korzystnego traktowania ze względu na rodzaj umowy o pracę (niezgodność z klauzulą 4 Porozumienia ramowego)¹⁰, a w rezultacie do wykorzystywania o ochronie przed wypowiedzeniem (Ludera-Ruszel, 2016, s. 30). Ustawa nowelizująca wprowadziła wymogi uzasadnienia wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz związkowej konsultacji zamiaru zwolnienia pracownika zatrudnionego na czas określony (art. 38 k.p.). Objęcie umów na czas określony ochroną przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy zwiększa przewidywalność i pewność zatrudnienia, może również (wobec mniejszej atrakcyjności umów terminowych dla pracodawców) stymulować rozwój zatrudnienia na czas nieokreślony (por. Walczak, 2023, s. 37).

Ochroną przed wypowiedzeniem nie objęto umów na okres próbny. Można to tłumaczyć specyfiką tej formy zatrudnienia i potrzebą pozostawienia stronom, w tym pracodawcy, swobody w zakresie podjęcia decyzji o niekontynuowaniu zatrudnienia (Mitrus, 2024, s. 18). O ile konsultacja związkowa, już choćby ze względu na kontekst czasowy, byłaby środkiem nieadekwatnym (nie wymaga jej również prawo UE), to jednak warto rozważyć, czy również pracownicy zatrudnieni na próbę nie powinni korzystać z ochrony przed nieuzasadnionym lub arbitralnym zwolnieniem z pracy (por. Sobczyk, 2016, s. 25), a w konsekwencji, czy pracodawca wypowiadający umowę próbną nie powinien mieć obowiązku przedstawienia motywów swojego działania. Ustawa nowelizująca wprowadziła wymóg wskazywania przyczyny zwolnienia wówczas, gdy pracownik zarzuca, że wypowiedzenie nastąpiło ze względu na jedno z kryteriów uznanych za niedozwolone (art. 29⁴ § 3 k.p.).

Dyrektywa ustanawia też standardy dotyczące udziału pracowników w szkoleniach związanych z wykonywaną pracą. Państwa członkowskie mają zapewnić, aby w przypadku gdy na mocy prawa UE, prawa krajowego lub porozumień zbiorowych pracodawca jest obowiązany do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie powinno być nieodpłatne, jego czas powinien się wliczać do czasu pracy i w miarę możliwości powinno być organizowane w godzinach pracy (art. 13 Dyrektywy). Prawo do udziału w szkoleniach powinno przysługiwać na równych zasadach wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia (preambuła Dyrektywy, pkt 37), którzy w największym stopniu są narażeni na pominięcie przy kierowaniu na tego rodzaju szkolenia. Dyrektywa nie przewiduje możliwości żądania zwrotu całości lub części kosztów w razie rozwiązania przez pracownika stosunku pracy wkrótce po zakończeniu szkolenia (Report, 2021, s. 60). Ochrona wynikająca z Dyrektywy nie obejmuje natomiast szkoleń, do organizowania których pracodawca nie jest obowiązany, jak również szkolenia stanowiącego warunek uzyskania, utrzymania lub odnowienia przez pracownika kwalifikacji zawodowych (potrzebnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku), chyba że z mocy odrębnych przepisów pracodawca ma obowiązek jego organizacji.

Ustawa nowelizująca objęła ochroną wszystkie przypadki, w których źródłem obowiązku przeprowadzenia szkoleń pracowników jest prawo, w tym akty autonomiczne (art. 9 § 1 k.p.), umowa o pracę (szkolenia uzgodnione przez strony stosunku pracy) lub polecenie przełożonego. Szkolenia takie powinny się odbywać na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy (art. 94¹³ k.p.). Przepis nie wskazuje na związek szkolenia z wykonywaną pracą, choć związek ten może stanowić przesłankę powstania obowiązku udziału w szkoleniu, np. wskutek polecenia pracodawcy. Naruszenie przepisów dotyczących pokrywania przez

pracodawcę kosztów szkoleń stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 lit. 5d k.p.). Poza zakresem gwarancji znajdują się szkolenia podejmowane z inicjatywy pracownika. W przypadku szkoleń odpowiadających warunkom określonym w art. 13 Dyrektywy (szkolenia dotyczące określonej pracy, do przeprowadzenia których pracodawca jest obowiązany) za wątpliwe należy uznać zawarcie tzw. umowy o odpracowanie, w wyniku której pracownik w razie rozwiązania umowy przed upływem ustalonego przez strony terminu odpracowania byłby obowiązany do proporcjonalnego zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę (art. 103⁵ k.p.)¹¹.

Ułatwienia w przejściu do bezpieczniejszych lub bardziej przewidywalnych warunków zatrudnienia

Elementem promocji przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w wymiarze proceduralnym jest mechanizm ułatwiający pracownikom przechodzenie do standardów zatrudnienia, które w porównaniu z dotychczasowymi, można uznać za bardziej przewidywalne lub bezpieczniejsze (art. 12 Dyrektywy). Za bardziej przewidywalne lub bezpieczniejsze uznaje się w szczególności zatrudnienie na czas nieokreślony oraz w pełnym wymiarze czasu pracy (preambuła Dyrektywy, pkt 36). Katalog nie ma jednak charakteru zamkniętego, a zwiększenie przewidywalności lub bezpieczeństwa może być związane, w zależności od rodzaju pracy oraz struktury organizacyjnej, z różnymi aspektami zatrudnienia.

Państwa członkowskie mają zapewnić, aby pracownik, który zakończył już okres próbny i który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna. Okres 6-miesięczny jest ustalany niezależnie od przerw zatrudnieniu. Z kolei wyłączenie okresu próbnego powoduje, że prawo pracownika powstaje po jego zakończeniu, nawet jeśli próba trwa dłużej niż 6 miesięcy. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków. Ustanowienie zbyt długich przerw mogłoby jednak ograniczać efektywność tego mechanizmu. Pracownik, który wystąpił z wnioskiem, powinien otrzymać pisemną odpowiedź wraz z uzasadnieniem (art. 12 ust. 1 Dyrektywy). Odpowiedź wraz z uzasadnieniem powinna być udzielona w terminie miesiąca od otrzymania wniosku przez pracodawcę¹². Konstrukcję tę można określić jako uprzywilejowany wniosek pracownika. Dyrektywa nie przewiduje natomiast obowiązku rozpoczęcia między stronami rokowań zainicjowanych wnioskiem pracownika (Report, 2021, s. 57–58).

Zgodnie z art. 29³ § 1 k.p. pracownik ma prawo do występowania z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o uzyskanie bardziej przewidywalnych lub bez-

pieczniejszych warunków pracy, w tym o zmianę rodzaju pracy oraz o zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, na który to wniosek pracodawca powinien odpowiedzieć. Prawo do występowania z wnioskiem przysługuje pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy. Zasada ta może podlegać modyfikacjom w przepisach szczególnych, które ustanawiają dłuższy (np. 12-miesięczny w służbie cywilnej) wstępny okres zatrudnienia. Skorzystanie z prawa do wystąpienia z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia jest ułatwione przez fakt, że pracodawca ma obowiązek informowania pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także o wolnych stanowiskach pracy oraz o możliwości awansu (art. 94² k.p.)¹³. Ustawa nie precyzuje, na czym polegają bezpieczniejsze warunki zatrudnienia. Z brzmienia przepisu można wnosić, że dotyczą one przede wszystkim organizacji pracy (Stelina, 2023). Wniosek o zmianę warunków zatrudnienia może zostać złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Z wnioskiem można występować nie częściej niż raz w roku kalendarzowym, co można uznać za rozsądny kompromis między ochroną pracownika a sprawnym funkcjonowaniem organizacji. Oczywiście nie wyklucza to podejmowania przez pracownika innych działań mających na celu zmianę warunków zatrudnienia, np. występowania z propozycją zawarcia porozumienia zmieniającego na zasadach ogólnych. Inicjatywy te nie pociągają jednak za sobą skutków, które ustawa wiąże z wnioskiem wprowadzonym w wyniku implementacji.

W razie wystąpienia przez pracownika z wnioskiem na podstawie art. 29³ § 1 k.p. pracodawca powinien w ciągu miesiąca poinformować wnioskodawcę, w postaci papierowej lub elektronicznej, o decyzji w sprawie zmiany warunków zatrudnienia, a jeśli nie uwzględni wniosku, powinien wskazać przyczynę odmowy (art. 29³ § 3 k.p.). Nieudzielenie w terminie odpowiedzi lub niepoinformowanie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku stanowią wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 lit. 2b k.p.). Samo uwzględnienie wniosku ma natomiast charakter warunkowy. Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika w miarę możliwości. Przeciwno uwzględnieniu wniosku mogą przemawiać m.in. względy finansowe lub organizacyjne. Udzielając odpowiedzi, pracodawca powinien wziąć pod uwagę potrzeby pracownika oraz potrzeby własne. Nieuwzględnienie wniosku nie zostało zabezpieczone sankcją wykroczeniową. Biorąc pod uwagę przesłanki decyzji pracodawcy (w miarę możliwości, z uwzględnieniem potrzeb stron) uprawnienie pracownika, podobnie jak na gruncie Dyrektywy, może zostać uznane za uprzywilejowany wniosek, ale nie jako prawo do zmiany warunków zatrudnienia w ścisłym znaczeniu (por. Świątkowski, 2020b, s. 26; Stelina, 2023), które bezpośrednio ograniczałoby autonomię stron stosunku pracy w zakresie kształtowania jego treści i przyczyniało się do ujednoliceń warunków zatrudnienia. Istotą uprawnienia pracownika jest przede wszystkim otrzymanie uzasadnionej

(w razie odmowy) odpowiedzi na złożony wniosek. Wy-
miaru tego nie należy deprecjonować. Pracodawca musi
bowiem w sposób formalny odnieść się do oczekiwań
pracownika. Uzasadnienie odpowiedzi może mieć też
znaczenie w kontekście ewentualnych roszczeń pracow-
niczych, w tym z tytułu naruszenia zasady równego trak-
towania w zatrudnieniu (pośredni wpływ na kształtowa-
nie i ujednolicenie warunków zatrudnienia).

Ochrona prawna uprawnień wynikających z Dyrektywy

Zapewnieniu efektywności ustanowionych standardów
służą różne środki prawne, w szczególności przewidzia-
ne w rozdziale IV Dyrektywy (postanowienia horyzon-
talne): ochrona przed represjami za skorzystanie
z uprawnień, ochrona przed represjami za wystąpienie
z roszczeniami wobec pracodawcy naruszającego swoje
obowiązki, gwarancje skutecznego i bezstronnego roz-
strzygnięcia sporów, stosowanie odpowiednich sankcji za
naruszenie praw pracowniczych przewidzianych w Dy-
rektywie.

Państwa członkowskie mają wprowadzić niezbędne
środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważni-
ków oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracow-
ników (np. poszukiwania nowego pracownika na dane
stanowisko pracy) z powodu skorzystania przez nich
z praw przewidzianych w Dyrektywie (art. 18 ust. 1 Dy-
rektywy). Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwol-
nieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku
z powodu skorzystania z praw przewidzianych w Dyrek-
tywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie
należycie uzasadnionych powodów jego działania. Pra-
codawca powinien przedstawić te powody na piśmie
(art. 18 ust. 2 Dyrektywy). Jeśli w ramach ewentualnego
postępowania pracownicy przedstawiają fakty, na podsta-
wie których można domniemywać, że doszło do niepra-
widłowego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środ-
ków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło
z przyczyn obiektywnych, należy do pracodawcy (zmiana
rozkładu ciężaru dowodu) (art. 18 ust. 3 Dyrektywy)¹⁴.

Polski ustawodawca uznaje skorzystanie z uprawnień
mających źródło w Dyrektywie (np. wystąpienie z wnio-
skem o zmianę rodzaju umowy lub warunków pracy
i płacy, jednoczesne pozostawanie w innym stosunku za-
trudnienia) za negatywne przesłanki zwolnienia pracow-
nika (art. 29⁴ § 1 k.p.). Katalog ma charakter zamknięty
(Stelina, 2023). Okoliczności te nie mogą również stano-
wić przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypo-
wiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia
albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek
równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Biorąc pod
uwagę cel regulacji, jakim jest zapewnienie efektywnej
ochrony pracownikom za działania przygotowujące na-
leży uznawać nie tylko akty formalne (Stelina, 2023),
lecz również czynności faktyczne (Jaśkowski, 2023).
Przygotowaniem do zwolnienia, oprócz poszukiwania
potencjalnego następcy (wyrok TSUE z 11 października
2007 w sprawie *Nadine Paquay v Société d'architectes*

Hoet + Minne SPRL, C 460/06, EU:C:2007:601), zbiera-
nia informacji oraz przygotowywania materiałów (Jaś-
kowski, 2023), może być również podjęcie działań po-
przedzających złożenie oświadczenia woli, np. konsulto-
wanie z reprezentującą pracownika zakładową organizacją
związkową zamiaru wypowiedzenia albo rozwiązania
umowy bez wypowiedzenia lub wystąpienie do właściwe-
go organu o wyrażenie zgody (Stelina, 2023). Istotą
działań równoważnych rozwiązaniu umowy jest zakoń-
czenie stosunku prawnego z pracownikiem. Taki lub po-
dobny efekt mogą powodować np. niezaproponowanie
nowych warunków pracy i płacy prowadzące do wyga-
śnięcia stosunku pracy – przewidziane w kontekście nie-
których przekształceń w administracji publicznej¹⁵. Bio-
rąc pod uwagę cele Dyrektywy, za działanie równoważne
zwolnieniu należałoby uznać zawarcie kolejnej umowy
o pracę po rozwiązaniu się umowy terminowej, nawet za-
wartej na okres próbny (Stelina 2023; Mitrus, 2024, s. 19).
Taka wykładnia nie oznacza ogólnego wymogu zasadno-
ści niezawierania kolejnej umowy, lecz zakaz kierowania
się przy dalszym zatrudnianiu kryteriami uznawanymi za
niedopuszczalne (Mitrus, 2024, s. 19–20).

W sprawach, w których pracownik zarzuca, że zwol-
nienie (działania równoważne) nastąpiło ze względu na
skorzystanie z uprawnień mających źródło w Dyrekty-
wie, to pracodawca powinien udowodnić, że kierował się
powodami innymi niż wskazane jako niedopuszczalne
(art. 29⁴ § 2 k.p.). Szczególne rozwiązanie zastosowano
w odniesieniu do umów na okres próbny, których wypo-
wiedzenie nie wymaga uzasadnienia. 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 była jedna ze wskazanych negatywnych
przesłanek zwolnienia, może złożyć do pracodawcy
wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej to roz-
wiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania¹⁶.
Pracodawca powinien udzielić pracownikowi odpowie-
dzi, a zatem odnieść się do motywów zwolnienia, w cią-
gu 7 dni od otrzymania wniosku (art. 29⁴ § 4 k.p.).

Dyrektywa wymaga od państw członkowskich, aby
wprowadziły środki niezbędne do ochrony pracow-
ników, w tym pełniących funkcje przedstawicielskie, przed
niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub nie-
korzystnymi konsekwencjami w związku ze skorzysta-
niem ze środków prawnych mających na celu wyegze-
kowanie uprawnień wynikających z Dyrektywy (art. 17
Dyrektywy). Transponując to postanowienie, ustawo-
dawca nie ograniczył się do ochrony mającej źródło
w Dyrektywie, ale stworzył mechanizm mający chronić
pracowników korzystających z uprawnień przysługują-
cych z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym
zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Skorzysta-
nie z tych uprawnień nie może być podstawą jakiegokol-
wiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także
nie może powodować jakichkolwiek negatywnych kon-
sekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić
przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy
lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia przez praco-

dawcę (art. 18^{3e} § 1 k.p.). Skorzystanie z uprawnień jest rozumiane szeroko i obejmuje, obok wystąpienia z powództwem, samo wysunięcie roszczeń wobec pracodawcy oraz skorzystanie z procedur wewnętrznych (Jaśkowski, 2023). Ochroną zostali również objęci pracownicy, którzy w jakiegokolwiek formie udzielili wsparcia pracownikom dochodzącym swoich uprawnień (art. 18^{3e} § 2 k.p.), np. udzielili im pomocy merytorycznej, przekazali niezbędne informacje (o ile nie powodowało to naruszenia prawa) czy reprezentowali pracowników dochodzących swoich uprawnień. Pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3e} § 3 k.p.).

Państwa członkowskie mają zapewnić, że w razie naruszenia praw pracowniczych mieszczących się w przedmiocie Dyrektywy pracownicy, w tym pracownicy, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, będą mieli prawo do dochodzenia roszczeń oraz dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów (art. 16 Dyrektywy). Naruszenie praw wynikających z Dyrektywy może stanowić podstawę roszczeń pracowniczych dochodzonych w postępowaniu sądowym. Ocena jego skuteczności i bezstronności stanowi element szerszej oceny standardu postępowań w sprawach z zakresu prawa pracy. Można jednak przyjąć, że ochronie praw wynikających z Dyrektywy zapewniono najwyższy standard ochrony. Państwa członkowskie powinny, na wypadek naruszenia przepisów stanowiących transpozycję lub objętych zakresem stosowania Dyrektywy, ustanowić system sankcji, które mają być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (art. 19 Dyrektywy). Prawa pracownicze implementowane do polskiego porządku prawnego stanowią element treści stosunku pracy. Ich naruszenie pociąga za sobą konsekwencje przewidziane na wypadek niewykonania lub niewłaściwego wykonania zobowiązania (art. 471 i n.k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W wyniku wprowadzenia wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło rozszerzenie podstaw odwołania od wypowiedzenia takiej umowy oraz roszczeń, z których pracownicy będą mogli korzystać. Podstawę odwołania będzie mogło stanowić już nie tylko naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów, lecz również niezasadność wypowiedzenia (art. 45 k.p.), a pracownicy zatrudnieni na czas określony mogą żądać nie tylko odszkodowania (co było dotychczas zasadą), lecz również stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia albo przywrócenia do pracy. Wyjątkiem są sytuacje, gdy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać albo termin ten jest na tyle bliski, że przywrócenie do pracy byłoby niezasadne (art. 45 § 2 k.p.). System sankcji opartych na przepisach kodeksu cywilnego oraz kodeksu pracy nie w każdym przypadku gwarantuje odstraszający efekt, którego wymaga Dyrektywa. Dlatego ustawa zabezpiecza część uprawnień (jak się wydaje, uznanych przez ustawodawcę za wystarczająco skonkretyzowane w prawie UE) sankcjami o charakterze wykroczeniowym, które, co do zasady, można uznać za skuteczne i odstraszające.

Rola partnerów społecznych

Mechanizmem ułatwiającym osiągnięciu stanu równowagi między oczekiwaniami pracowników (przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia) a potrzebami pracodawców (sprawne i efektywne funkcjonowanie organizacji) jest dialog społeczny z udziałem przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych, oraz pracodawców (Świątkowski, 2020b, s. 27). Państwa członkowskie, na wniosek partnerów społecznych, mogły powierzyć im wdrożenie Dyrektywy (art. 21 ust. 5 Dyrektywy). Powinny również, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podjąć odpowiednie działania w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego w procesie wdrażania standardów Dyrektywy (art. 21 ust. 4 Dyrektywy). Państwa członkowskie mogą przekazać partnerom społecznym część kompetencji regulacyjnych, zezwalając na utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie porozumień zbiorowych, modyfikujących minimalne warunki zatrudnienia ustanowione w art. 8–13 Dyrektywy (art. 14 Dyrektywy). Możliwe są odstępstwa również na niekorzyść pracowników, które powinny być jednak wprowadzane z poszanowaniem ogólnej ochrony pracowników. W rezultacie, partnerzy społeczni mogą korzystać ze znacznej swobody w kształtowaniu warunków pracy mających źródło w Dyrektywie (Report, 2021, s. 62–63). Zaangażowanie partnerów społecznych następuje jednak na zasadach wynikających z prawa lub praktyki krajowej, co może prowadzić do różnicowania ich kompetencji regulacyjnych w zależności od tradycji i specyfiki systemów rokowań zbiorowych w państwach członkowskich. Polski ustawodawca nie stworzył odrębnych mechanizmów służących wprowadzaniu odstępstw od minimalnych warunków zatrudnienia mających źródło w art. 8–13 Dyrektywy. Układy i inne porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty mogą, w zakresie swoich kompetencji normotwórczych, modyfikować ustawę pod warunkiem, że modyfikacje mieszczą się w przedmiocie poszczególnych aktów, nie są mniej korzystne dla pracowników (art. 9 § 1 i 2 k.p.) oraz nie naruszają praw osób trzecich (art. 240 § 3 k.p.). Odstępstwa na niekorzyść pracowników są, co do zasady, niedopuszczalne. Niedopuszczalność pogarszania sytuacji pracowników w drodze aktów autonomicznych gwarantuje efektywność praw pracowniczych wynikających z art. 8–13 Dyrektywy. Jednocześnie oznacza konsekwentne ograniczanie przestrzeni negocjacyjnej dla partnerów społecznych, co stanowi jedną z przeszkód w rozwoju rokowań zbiorowych. W modelu reprezentacji ogólnej (art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) dopuszczenie możliwości modyfikacji *in peius* będzie budzić wątpliwości ze względu na brak wystarczającego umocowania po stronie związków zawodowych. Dotyczy to np. wprowadzania ograniczeń dodatkowego zatrudnienia, które jako ingerujące w sferę wolności pracy, wymagałoby wyraźnego umocowania ustawowego. Są jednak pewne obszary, w których modyfikacja standardów wynikających z Dyrektywy nie musi

być *a priori* uznana za niekorzystną dla pracowników. Przykładem jest uzasadnione obiektywnymi okolicznościami przedłużenie okresu próbnego, które umożliwia zaprezentowanie przez pracownika swojego potencjału (co może być decydujące dla decyzji w sprawie kontynuacji zatrudnienia). Dlatego dopuszczalność takiego odstępstwa w drodze układów zbiorowych pracy można byłoby rozważyć już obecnie, również jako element promocji rokowań zbiorowych.

Zakończenie

Przewidziane w Dyrektywie i transponowane do polskiego porządku prawnego mechanizmy zwiększenia przejrzystości i przewidywalności warunków zatrudnienia, jeśli oceniać je jako samodzielne instytucje, jakkolwiek ważne dla poziomu ochrony pracowników, trudno byłoby uznać za przełomowe. W rzeczywistości stanowią one jednak element szerszego procesu jakim jest, zwłaszcza po przyjęciu Europejskiego filaru praw socjalnych, rekonstrukcja modelu zatrudnienia w Unii Europejskiej. Wspólnym mianownikiem podejmowanych działań jest zapewnienie pracownikom adekwatnych i sprawiedliwych warunków pracy, a w rezultacie godnych warunków życia. Efektem zmian jest nie tylko polepszanie warunków zatrudnienia, lecz również ich standaryzacja, ograniczająca autonomię stron stosunku pracy. Proces ten cały czas jest w toku, a jego rezultaty będą lepiej widoczne po wdrożeniu mechanizmów służących promocji rokowań zbiorowych oraz eliminacji luki płacowej. Na tym etapie wpływ standardów UE, w tym Dyrektywy, na porządki prawne państw członkowskich w dużym stopniu zależy jeszcze od koncepcji implementacji związanej

z wizją stosunku pracy realizowaną przez prawodawców krajowych.

Polski ustawodawca wybrał minimalistyczną koncepcję implementacji, dość wiernie przenosząc standardy wynikające z Dyrektywy do prawa polskiego. Jakkolwiek nowe regulacje oznaczają pewną ingerencję w autonomię stron i wzmocnienie ochrony pracownika (konstrukcja próby, możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia), nie powodują zmiany modelu stosunku pracy. Za najważniejszą zmianę należy uznać, inspirowane pośrednio Dyrektywą, objęcie pracowników zatrudnionych na czas określony ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pozostałe zmiany to raczej korekty dotychczasowego modelu, choć ich ostateczna ocena będzie do pewnego stopnia zależeć od intensywności i sposobu wykorzystywania w praktyce (przykładem wnioski o zmianę warunków zatrudnienia). Można natomiast żałować, że nawet w ramach minimalistycznej transpozycji ustawodawca nie podjął próby wkomponowania gwarancji wynikających z Dyrektywy w istniejący model stosunku pracy (przykładem zmiany w zakresie umów na okres próbny). Pozwoliłoby to uniknąć problemów interpretacyjnych i bardziej efektywnie stosować nowe instrumenty prawne. Nie wykorzystano również potencjału partnerów społecznych. Utrudnia to osiągnięcie stanu rzeczywistej równowagi i jest wyrazem braku szerszej wizji promowania rokowań zbiorowych. Podsumowując, zmian wprowadzonych w wyniku transpozycji Dyrektywy nie należy deprecjonować, gdyż mogą one odegrać pewną (być może nawet znaczącą) rolę w procesie przebudowy ochrony pracowników. Na zasadniczą zmianę modelu stosunku pracy trzeba będzie jednak jeszcze poczekać, licząc się z tym, że w najbliższych latach zmiana taka będzie nieunikniona.

Przypisy/Notes

¹ Dz.Urz.UE L 186 z 11 lipca 2019 r., s. 105. Dyrektywa uchyliła dyrektywę Rady 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz.UE L 288 z 18 października 1991, s. 32).

² Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 641 (dalej jako: Ustawa nowelizująca).

³ Dyrektywa wyraźnie wskazuje pewne szczególne grupy zatrudnionych, których status pracowniczy, w razie spełnienia przyjętych kryteriów, należy uznawać (pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę dorywczą, pracownicy wykonujący pracę w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych oraz stażyści i praktykanci).

⁴ Dyrektywa dopuszcza pewne wyłączenia i ograniczenia.

⁵ Ogólne mechanizmy ochrony pracujących w ramach terminowych stosunków pracy ustanawia Porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych z 18 marca 1999 r. w sprawie pracy na czas określony: Dyrektywa Rady 99/70/WE z 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) (dalej jako: Porozumienie ramowe).

⁶ Zob. także powołane w artykule stanowisko Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz orzecznictwo SN.

⁷ Przepis ten w zasadzie potwierdza wcześniejsze stanowisko judykatury, która wypowiadała się przeciwko możliwości umownego ograniczania wolności pracy (nieważność stipulacji umownej na podstawie art. 58 § 1 k.c.), chyba że stanowiło ono konkretyzację pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4). Zob. m.in. wyrok SN z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.

⁸ W przypadku stałego korzystania z przewidzianego w umowie zwiększenia powstanie jednak pytanie, czy w drodze czynności konkludentnych nie doszło do zmiany postanowienia umowy o pracę dotyczącego wymiaru czasu pracy.

⁹ Wzrost ochronny tej regulacji osłabia praktyka modyfikowania rozkładów czasu pracy – teoretycznie za zgodą pracownika, praktycznie w wyniku jednostronnego działania pracodawcy.

¹⁰ Wyrok TS UE z 20 lutego 2024 r. w sprawie K.L. przeciwko X. sp. z o.o., C-715/20, EU:C:2024:139, gdzie Trybunał stwierdził, że klauzulę 4 Porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym pracodawca

nie ma obowiązku uzasadnienia na piśmie rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, podczas gdy jest on do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrok może otwierać drogę do roszczeń wobec pracodawców (będących emanacją państwa) za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów oraz wobec państwa za brak odpowiedniej implementacji prawa unijnego w okresie przed wejściem w życie Ustawy nowelizującej. Idąc dalej, można postawić pytanie, czy wyeliminowanie niezgodności było możliwe w drodze prounijnej wykładni prawa krajowego.

¹¹ Być może zresztą przedmiot szkoleń obowiązkowych powoduje, że mechanizm pokrycia dodatkowych kosztów (co jest warunkiem odpracowania) nie znajdzie z reguły zastosowania.

¹² W odniesieniu do osób fizycznych działających w charakterze pracodawców oraz małych i średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.

¹³ Informacja powinna zostać przekazana w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

¹⁴ Państwa członkowskie mogą przyjąć reguły dowodowe korzystniejsze dla pracowników. Prawo krajowe nie musi przewidywać zmiany ciężaru dowodu, jeśli ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu. Przewidziane w Dyrektywie reguły dowodowe nie mają zastosowania do postępowań karnych, chyba że w prawie krajowym postanowiono inaczej.

¹⁵ Zob. m.in. ustawę z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, Dz.U. z 2016 r., poz. 1948.

¹⁶ Wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, powinien zostać złożony 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.

Bibliografia/References

- Bakalarz, T. (2019). Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „uberyzacji” pracy, *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*. (117).
- Cudowski, B. (2007). *Dodatkowe zatrudnienie*. Wolters Kluwer.
- Duraj, T. (2019). Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia, *Acta Universitatis Lodzensis Folia Iuridica* (88).
- Florek, L. (2015). Umowa o pracę na czas określony, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (12).
- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*, Wolters Kluwer.
- Gyulavári, T. i Menegatti, E. (2022). *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Hart Publishing.
- Jaśkowski, K. (2023). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP LEX.
- Kalendarium (2020). *Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy*. <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/transparent-predictable-work-conditions/> (dostęp: 20.10.2023).
- Komunikat (2017). *Rada UE. Komunikat Prasowy. Europejski filar praw socjalnych: proklamacja i podpisanie*. <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/> (dostęp: 14.02.2024).
- Ludera-Ruszel, A. (2016). Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymane status quo? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2).
- Menegatti, E. (2019). The Evolving Concept of "worker" in EU law, *Italian Labour Law E-Journal* (1).
- 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. (2024). Umowa o pracę na okres próbny po zmianach z 2023 r., *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1). DOI: 10.33226/0032-6186.2024.1.3
- Muszałski, M. (2015). Ogólna refleksja o rozwoju prawa pracy i jego uwarunkowaniu. *Studia Iuridica Lublinensia* (3).
- Pataut, E. i Robin-Olivier, S. (2023). *The future of labour law*, Paris. <https://www.ilaparis2023.org/wp-content/uploads/2022/11/ADI-ILA-travail-VHD2-EN.pdf> (dostęp: 14.02.2024).
- Perulli, A. i Treu, T. (2021). *The Future of Work: Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer.
- Pawłucki, M. i Nowak, P. (2021). Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (3). DOI: 10.33226/0032-6186.2021.3.4
- Szewioła, P. (2022, 18 grudnia). Raport ZUS o umowach cywilnoprawnych: Gospodarka nie stoi na dziełach. *Rzeczpospolita* <https://www.rp.pl/prawo/art37630131-raport-zus-o-umowach-cywilnoprawnych-gospodarka-nie-stoi-na-dzielach> (dostęp: 21.08.2023).
- Rzemek, M. (2022, 13 października). Prawo do bycia offline nieco bliżej. Nie tylko dla pracujących zdalnie. *Gazeta Prawna*. <https://www.gazetaprawna.pl/firma-i-prawo/artykuly/8567499,prawo-pracy-telepraca-ue-offline-praca-zdalna.html> (dostęp: 21.08.2023).
- Report (2021). *Report Expert Group. Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10060> (dostęp: 14.02.2024).
- Sobczyk, A. (2016). Umowa na okres próbny od 2016 r., *Monitor Prawa Pracy* (1).
- Stelina, J. (2023). W: A. Sobczyk (Red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, SIP Legalis.
- Świątkowski, A.M. (2020a). Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w Unii Europejskiej (część 1). *Europejski Przegląd Sądowy* (4).

- Świątkowski, A.M. (2020b). Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w Unii Europejskiej (część 2). *Europejski Przegląd Sądowy* (7).
- Wniosek (2017). Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Bruksela. COM/2017/0797 final – 2017/0355 (COD).
- Woźniak, K. (2018). Pracownicy „zero-godzinowi”. Artykuł przygotowany dla: Gazeta Londyńska, Wyd. 112, UK. <https://www.eurolexpartners.eu/pracownicy-zero-godzinowi/>
- Śliwińska, J. (2023). GIP: po trzech miesiącach umowy próbnej możliwy krótki angaż, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8742890,gip-po-trzech-miesiacach-umowy-probnej-mozliwy-krotki-angaz.html>
- Tomanek, A. (2023). Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia po nowelizacji Kodeksu pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (8). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.8.2
- Walczak, K. (2023). Ustawowe przeciwdziałanie nadużywaniu nietypowych form zatrudnienia pracowniczego – uwagi de lege lata i de lege ferenda, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (6). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.6.5

Błażej Mądrzycki, doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Instytut Prawa i Administracji.

Łukasz Pisarczyk, profesor nauk prawnych, profesor na Uniwersytecie Zielonogórskim, Instytut Nauk Prawnych oraz na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Instytut Prawa i Administracji.

Błażej Mądrzycki, PhD in law, assistant professor at the Faculty of Law and Administration of the University of Silesia in Katowice.

Łukasz Pisarczyk, professor in law, professor at the University of Zielona Gora and the University of Silesia.



Redakcja naukowa Małgorzata Iwanicz-Drozdowska **UBEZPIECZENIA**

Ubezpieczenia odgrywają coraz większą rolę w funkcjonowaniu zarówno przedsiębiorstw, jak i gospodarstw domowych. W książce – przygotowanej przez zespół autorów reprezentujących środowisko naukowe oraz praktykę ubezpieczeniową – przedstawiono podstawowe zagadnienia dotyczące ubezpieczeń. Omówiono w niej m.in. historię ubezpieczeń, podstawową terminologię i klasyfikację ubezpieczeń, regulacje prawne dotyczące działalności ubezpieczeniowej, nadzór nad sektorem ubezpieczeń,

systemy gwarancyjne, zarządzanie finansami i działalność inwestycyjną zakładu ubezpieczeń. Wiele miejsca poświęcono ubezpieczeniom oferowanym zarówno przez sektor publiczny, jak i prywatny, w tym ubezpieczeniom emerytalnym, zdrowotnym, na życie, mienia, odpowiedzialności cywilnej, a także scharakteryzowano działalność reasekuracyjną. Podczas omawiania poszczególnych zagadnień Autorzy oparli się na obecnie obowiązującym stanie prawnym oraz uwzględnili zmiany, które zaszły w ubezpieczeniach w ostatnich latach.

Książka jest przeznaczona dla studentów kierunków ekonomicznych, słuchaczy studiów podyplomowych, a także praktyków gospodarczych.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl