

**Dr Agata Miętek**

Akademia Leona Koźmińskiego

ORCID: 0000-0002-7708-1502

e-mail: amietek@kozminski.edu.pl

# Zamiar zatrudnienia pracownika na czas określony jako przesłanka zawarcia umowy na okres próbny?

## Intention to employ an employee for a fixed-term as a prerequisite for concluding a probationary period contract?

### Streszczenie

Celem artykułu jest analiza i ocena regulacji wprowadzającej nową przesłankę zawarcia umowy o pracę na okres próbny, jaką ma być zamiar zatrudnienia pracownika po upływie okresu próbnego. Została ona zawarta w ustawie z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, której celem jest implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że norma prawna wynikająca z nowego art. 25 § 2(2) k.p., pozbawiająca pracodawcę uprawnienia do określenia na jaki czas zostanie zawarta umowa o pracę na czas określony po upływie okresu próbnego, zwłaszcza w zestawieniu z maksymalną długością okresu próbnego i koniecznością uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, nie tylko nie znajduje uzasadnienia w przepisach Dyrektywy 2019/1152, ale jest również sprzeczna z celem umowy o pracę na okres próbny oraz naturą stosunku pracy.

### Słowa kluczowe

okres próbny, umowa o pracę na czas określony, prawo Unii Europejskiej, implementacja dyrektywy

JEL: K31

### Abstract

The purpose of this article is to analyse and assess the regulation introducing a new prerequisite for concluding an employment contract for a trial period, which will be the intention to employ an employee following lapse of the probation period. It was included in the law dated 8 March 2023 on amendments to the Labour Code and certain other laws, which aim is to implement into the Polish legal system the Directive of the European Parliament and of the Council (EU) 2019/1152 of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. The analysis leads to the conclusion that the legal norm resulting from the new Article 25 § 2(2) of the Labour Code, depriving the employer of the right to determine the duration for which a fixed-term employment contract will be concluded following lapse of the probationary period, especially in comparison to the maximum length of the probationary period and the obligation to justify the termination of the fixed-term employment contract upon notice, not only lacks justification in the provisions of Directive 2019/1152, but is also contrary to the aim of the probationary period employment contract and nature of the employment relationship.

### Keywords

probation period, fixed-term employment contract, European Union Law, implementation of the directive

### Wprowadzenie

W dniu 9 marca 2023 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej: Ustawa wdrażająca)<sup>1</sup>, której celem jest

implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE L 186 z 11 lipca 2019 r., s. 105 (da-

lej: Dyrektywa 2019/1152), która weszła w życie 31 lipca 2019 r. oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz. Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r., s. 79 (dalej: Dyrektywa 2019/1158), która weszła w życie 1 sierpnia 2019 r. Termin na implementację wskazanych dyrektyw upłynął w sierpniu 2022 r.

Ustawa wdrażająca wprowadza zmiany do szeregu instytucji prawa pracy, modyfikując w sposób istotny dotychczasowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Jedną z proponowanych zmian dotyczy nowej regulacji umowy o pracę na okres próbny. Ustawa wdrażająca m.in. wprowadza nieistniejącą dotychczas, przesłankę zawarcia umowy na okres próbny jaką ma być zamiar zatrudnienia pracownika po upływie okresu próbnego.

Celem artykułu jest analiza wskazanej powyżej zmiany dotyczącej umowy o pracę na okres próbny w świetle przepisów Dyrektywy 2019/1152 oraz próba odpowiedzi na pytanie w jaki sposób nowe zasady powinny być stosowane w praktyce.

## Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w UE

W dniu 17 listopada 2017 r. podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego, Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej i Komisja Europejska ogłosiły utworzenie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, którego celem jest umożliwienie obywatelom Unii Europejskiej lepszego korzystania z ich praw socjalnych<sup>2</sup>.

Dyrektywa 2019/1152 została przyjęta 20 czerwca 2019 r. w ramach realizacji zasady 5 i 7 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, przyjętych w kategorii: uczciwe warunki pracy. W odniesieniu do umowy o pracę na okres próbny, w myśl zasady 5, (...) *Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania*; zgodnie natomiast z zasadą 7, *pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego* (...).

Nadrzędnym celem Dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, równocześnie zapewniając zdolność adaptacyjną rynku pracy. W tym celu, Dyrektywa poszerza zakres praw minimalnych przysługujących pracownikom oraz nakłada na pracodawców nowe obowiązki w zakresie informowania zatrudnionych o przysługujących im warunkach (Nowak, Pawlucski, 2021, s. 25).

## Okres próbny w ujęciu Dyrektywy 2019/1152

Do momentu przyjęcia Dyrektywy 2019/1152, umowa o pracę na okres próbny pozostawała poza zakresem regulacji prawa unijnego. Uzasadniając zajęcie się tym ob-

szarem, w motywach Dyrektywy 2019/1152 wskazano m.in., że celem okresu próbnego jest sprawdzenie dostosowania *pracownika do miejsca pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikowi wsparcia (...) Okresy próbne powinny mieć w związku z tym rozsądny okres trwania* (motyw 27), *przy czym za taki rozsądny okres trwania okresu próbnego należy uznać okres od trzech do sześciu miesięcy, który to obowiązuje w znacznej liczbie państw członkowskich. W drodze wyjątku należy dopuścić okresy próbne dłuższe niż sześć miesięcy* (motyw 28), (...).

Realizując wnioski płynące z motywów Dyrektywy 2019/1152, w jej części normatywnej przyjęto art. 8 – Maksymalna długość okresu próbnego. Zgodnie z nim okres próbny nie powinien przekraczać 6 miesięcy (ust. 1), ale w drodze wyjątku mogą być przewidziane dłuższe okresy próbne, w tym mogą one być przedłużone o okresy nieobecności pracownika w pracy (ust. 3). Zgodnie natomiast z art. 8 ust. 2, 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.

## Regulacja okresu próbnego w Kodeksie pracy

Obecna regulacja umowy o pracę na okres próbny, zawarta w art. 25 k.p. i obowiązująca od 22 lutego 2016 r.<sup>3</sup>, nie budzi istotnych wątpliwości teoretycznych i praktycznych (zob. szerzej: Sobczyk, 2016; Rylski, 2017, s. 62–74; Muszalski, Tomanek, 2021). Zgodnie z art. 25 § 2 k.p., umowę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Umowę na okres próbny strony mogą zawrzeć raz (tzw. zasada jednorazowości okresu próbnego (Sobota, 2013, s. 81–86), chyba że zastosowanie znajdzie jeden z dwóch wyjątków. Mianowicie, ponowne zawarcie umowy na okres próbny między tymi samymi stronami jest dopuszczalne po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy lub gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy (art. 25 § 3 k.p.).

Umowę na okres próbny zawiera się na czas nieprzekraczający trzech miesięcy. Strony mają zatem swobodę uzgodnienia okresu próbnego wynoszącego dokładnie trzy miesiące, jak również okresu krótszego. W przypadku zawarcia umowy na okres próbny wynoszący trzy miesiące, stronom jest przyznana swoboda jego skrócenia. Jeśli bowiem zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1) k.p. strony mają swobodę zdecydowania o natychmiastowym rozwiązaniu łączącej ich umowy o pracę, tym bardziej należy przyznać im swobodę skrócenia okresu obowiązywania umowy.

Wiecej wątpliwości pojawia się w sytuacji zawarcia umowy na okres próbny wynoszący mniej niż 3 miesiące, który strony chcą następnie wydłużyć do maksymalnego okresu trzech miesięcy (Miętek, 2019, s. 266–267 oraz wskazane tam literatura i orzecznictwo), przy czym w praktyce strony najczęściej wybierają maksymalny okres próby, co powoduje, że przedmiotowe wątpliwości mają ograniczone znaczenie praktyczne.

## Zmiany w Ustawie wdrażającej

W wymiarze leksykalnym zmiana zasad zatrudnienia na okres próbny, zawarta w Ustawie wdrażającej, polega na nadaniu obecnemu art. 25 § 2 i § 3 k.p. nowej treści.

Po pierwsze, utrzymano w Ustawie wdrażającej maksymalny okres, na jaki może być zawarta umowa o pracę na okres próbny (tj. 3 miesiące) oraz cel umowy, jakim jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą).

Po drugie, strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności (art. 25 § 2(1) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą).

Po trzecie, swoboda stron w zakresie długości okresu próbnego jest uzależniona od zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny (art. 25 § 2(2) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą). Mianowicie, w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, umowę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający jednego miesiąca. Jeśli strony zamierzają zawrzeć umowę o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 12 miesięcy, wówczas długość okresu próbnego nie może przekraczać 2 miesięcy.

Po czwarte, ustawodawca przyznaje stronom prawo do jednokrotnego wydłużenia okresu próbnego, wynoszącego jeden miesiąc albo dwa miesiące, nie więcej jednak niż o jeden miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy (art. 25 § 2(3) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą).

W końcu, ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy (art. 25 § 3 k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą).

## Zamiar zawarcia umowy na czas określony w świetle art. 8 ust. 2 Dyrektywy 2019/1152

Z perspektywy przedmiotu niniejszego artykułu, kluczowa zmiana dotychczasowej regulacji umowy o pracę na okres próbny została uregulowana w art. 25 § 2(2) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą. Wskazany przepis wprowadza bowiem zupełnie nową przesłankę

zawarcia umowy na okres próbny, a mianowicie zamiar zawarcia umowy na czas określony po zakończeniu okresu próby. W zależności od treści przedmiotowego zamiaru, strony będą uprawnione do zawarcia umowy na okres próbny na jeden, dwa albo trzy miesiące, zgodnie z zasadą, że im dłuższy okres zatrudnienia na czas określony po upływie okresu próbnego, tym większa swoboda stron przy wyborze jego czasu trwania.

W uzasadnieniu Ustawy wdrażającej wskazano, że wprowadzenie przedmiotowej regulacji było *konieczne* (podkr. Autorki), *ponieważ Dyrektywa 2019/1152 w art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby w przypadku stosunków pracy na czas określony długość takiego okresu była współmierna do czasu trwania umowy i charakteru pracy<sup>4</sup>, a zrezygnowanie z projektowanego przepisy byłoby z nim (art. 8 ust. 2) sprzeczne<sup>5</sup>* (podkr. Autorki).

Literalna wykładnia art. 8 ust. 2 Dyrektywy 2019/1152 wskazuje jednak, że okres próby powinien być uzależniony od długości trwania umowy o pracę na czas określony, jeśli stanowi część takiej umowy, tj. jeśli w danym państwie obowiązuje taka właśnie regulacja okresu próbnego.

Analiza zasad dotyczących zatrudniania na okres próbny, które obowiązują w państwach członkowskich Unii Europejskiej, co znajduje także potwierdzenie w materiałach z prac legislacyjnych nad Dyrektywą 2019/1152<sup>6</sup>, prowadzi do wniosku, że państwa członkowskie przyjmują jeden z dwóch modeli okresu próbnego. W pierwszym modelu, istniejącym powszechnie w UE, nie obowiązuje oddzielna umowa o pracę na okres próbny, a sam okres próby stanowi część okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony bądź nieokreślony – w tym modelu upływ okresu próby nie skutkuje ustaniem stosunku pracy; wręcz przeciwnie, stosunek pracy trwa nadal do chwili jego rozwiązania. W drugim modelu, obowiązującym w Polsce, okres próbny jest wprowadzany odrębną umową o pracę na okres próbny i jest niezależny od dalszego zatrudnienia pracownika, tzn. jeśli strony nie zawrą kolejnej umowy o pracę, wówczas po upływie okresu próbnego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu<sup>7</sup>.

Stosując metody wykładni przepisów prawa z treści normy Dyrektywy 2019/1152 w brzmieniu 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*, nie sposób wywieść wniosku, że mowa jest o umowie o pracę na czas określony, która być może dopiero zostanie przez strony zawarta w przyszłości.

Należy zatem postawić pytanie czy analogiczna zasada pomimo wykładni art. 8 ust. 2 Dyrektywy, powinna znaleźć zastosowanie w państwach, w których – tak jak w Polsce – okres próbny jest uregulowany w odrębnej umowie i nie stanowi elementu umowy na czas określony czy nieokreślony.

Po pierwsze, jeśli strony zawierają umowę o pracę na czas określony, a tym samym podejmują decyzję co do

okresu, przez który zamierzają współpracować, racjonalnym jest, zwłaszcza z perspektywy celu Dyrektywy 2019/1152, aby pracownik, który zawiera umowę na czas określony np. 12 miesięcy, uzyskał informację o pomyślnym bądź niepomyślnym zakończeniu okresu próby w rozsądnym terminie, np. po 3 miesiącach obowiązywania umowy, a nie po 11 miesiącach.

Po drugie, nie sposób nakładać takiego samego obowiązku na strony stosunku pracy w sytuacji, w której nie zawierają one umowy o pracę na czas określony, a przedmiotowa umowa być może zostanie między nimi zawarta w przyszłości. Jeśli ustawodawca chciałby nałożyć na strony stosunku pracy przedmiotowy obowiązek, wówczas zmianie powinien ulec aktualnie obowiązujący model zatrudnienia na okres próbny.

Po trzecie, zmiana jest wątpliwa również z perspektywy celu umowy o pracę na okres próbny<sup>8</sup>. Jeżeli przedmiotową umowę zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (zob. szerzej o celu umowy o pracę na okres próbny: Pisarczyk, Liszcz, Gersdorf, 2017), złożenie wiążącej deklaracji na jaki okres pracownik zostanie zatrudniony po upływie okresu próbnego jeszcze przed jego rozpoczęciem może być bardzo trudne bądź wręcz niemożliwe.

Niezależnie od powyższego, wymaganie od pracodawcy, aby składał przedmiotową deklarację już w momencie zawierania umowy o pracę na okres próbny, a następnie wyciąganie negatywnych konsekwencji w razie zmiany jego zamiaru, należy ocenić także z perspektywy natury stosunku pracy. Fundamentalną cechą stosunku pracy jest określony układ ekonomiczno-majątkowy, w którym ryzyko związane ze świadczoną pracą ponosi pracodawca (Liszcz, 2012, s. 188; Wagner, 1978, s. 117). Przedmiotowe ryzyko, ma charakter wielopłaszczyznowy i obejmuje ryzyko osobowe, gospodarcze, socjalne oraz techniczne (Pisarczyk, 2008, s. 28; Duraj, 2013, s. 103). Kluczowe z perspektywy omawianych zagadnień jest ryzyko osobowe, w którym pracodawca ponosi odpowiedzialność za błędny wybór pracownika do pracy, w tym za skutki niezawinionych błędów popełnianych w pracy przez pracowników nieumyślnie (Pisarczyk, 2008, s. 28; Duraj, 2013, s. 103; Prusinowski, 2012, s. 79–82). W tym kontekście, pracodawca powinien mieć możliwość podjęcia decyzji w zakresie długości zatrudnienia na czas określony już po zakończeniu okresu próbnego, bez narażania się na negatywne konsekwencje związane z dokonaniem wyboru.

Podsumowując powyższe rozważania, dodanie art. 25 § 2(2) k.p. nie jest konieczne w świetle przepisów Dyrektywy 2019/1152, a jawi się wyłącznie jako bezrefleksyjne przepisanie przepisów Dyrektywy do Kodeksu pracy. Pozbawienie pracodawcy uprawnienia do określenia na jaki czas zostanie zawarta umowa o pracę na czas określony po upływie okresu próbnego, zwłaszcza w zestawieniu z maksymalną długością okresu próbnego i koniecznością uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, należy ocenić jako nadmierne obciążenie pracodawcy, które nie tylko nie znajduje uzasadnie-

nia w przepisach Dyrektywy 2019/1152, ale jest też sprzeczne z celem umowy na okres próbny oraz naturą stosunku pracy.

## Stosowanie nowego art. 25 § 2(2) Kodeksu pracy

Ani przepisy Kodeksu pracy, ani pozostałe przepisy prawa pracy, nie zawierają definicji *zamiaru*. Zgodnie z definicją Słownika języka polskiego, *zamiar* to *zamyśl, chęć* czy *pragnienie czegoś*; *zamierzać* coś zrobić oznacza natomiast *postanowić coś zrobić, planować, zakładać*<sup>9</sup>. W świetle powyższego, sformułowanie w przypadku *zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy* można określić jako w przypadku *chęci, planu, zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy*.

Pomimo że potoczne rozumienie sformułowania *zamiar* jest jasne, użycie go w kontekście nowego obowiązku stron stosunku pracy wynikającego z art. 25 § 2(2) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą wywołuje szereg wątpliwości, na co zwracano uwagę w trakcie prac legislacyjnych nad Ustawą wdrażającą<sup>10</sup>. Nie jest bowiem jasne czy przedmiotowy *zamiar* – zgodnie z jego definicją – należy rozumieć jako pewną *chęć*, *plan* w zakresie dalszego zatrudnienia pracownika, który w każdej chwili i bez uzasadnienia może ulec zmianie czy raczej jako *wiązącą deklarację*. W toku procesu legislacyjnego, Minister Rodziny i Polityki Społecznej, odnosząc się do uwag resortowych zgłoszonych przez Sąd Najwyższy, wskazał, że nie ma potrzeby definiowania przedmiotowego *zamiaru*, gdyż pojęcie *zamiaru* występuje już dzisiaj w art. 38 k.p.<sup>11</sup>.

Faktycznie, w przepisach Kodeksu pracy, pojęcia *zamiaru* użyto dwukrotnie, w art. 38 oraz art. 63(2) § 12. W jednym i drugim przypadku wyrażony *zamiar* (w art. 38 k.p. przez pracodawcę *zamierzającego* wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi objętemu reprezentacją związkową, a w art. 63(2) § 12 k.p. przez pracownika, który może zgłosić *zamiar* podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od ustanowienia zarządcy sukcesyjnego w przypadku śmierci pracodawcy) należy rozumieć jako *chęć* podjęcia jakiegoś działania, z której na każdym etapie przed realizacją danego działania (tj. złożenia wypowiedzenia w pierwszym przypadku i zawarcia umowy w drugim), osoba, która przedmiotową *chęć* wyraziła może się bez konsekwencji wycofać, zmienić zdanie<sup>12</sup>.

W tym znaczeniu pojęcie *zamiaru* użyte w art. 25 § 2(2) k.p. należy odczytywać raczej jako niewiązącą deklarację co do planowanych działań w przyszłości w zakresie dalszego zatrudnienia pracownika. Znajduje to także potwierdzenie w celu okresu próbnego. Przemawia za tym również reguła inferencyjna *a maiori ad minus*, która w tym przypadku oznacza, że jeśli możliwe jest niezatrudnienie pracownika po upływie okresu próbnego (pomimo wyrażonego *zamiaru* zatrudnienia na okres 12 miesięcy), to za tym bardziej dopuszczalne należy uznać zatrudnienie pracownika na okres 9 miesięcy (zamiast wstępnie zamierzonych 12 miesięcy).

Nowy przepis nie precyzuje o czyż zamiar chodzi – pracodawcy czy obu stron stosunku pracy<sup>13</sup>. Jeśli mowa jest o *zamiarze zawarcia umowy*, a umowę zawiera się w drodze złożenia zgodnych oświadczeń woli przez jej strony, należy przyjąć, że chodzi o zgodny zamiar pracodawcy i pracownika. W przeciwnym razie zamiast zaproponowanej regulacji, ustawodawca powinien posłużyć się sformułowaniem *zamiar zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony*.<sup>14</sup> Interpretacja zgodna z językowym brzmieniem przepisu pozostaje jednak do pewnego stopnia sprzeczna z wnioskami płynącymi z wykładni systemowej i celowościowej. Celem zawarcia umowy o pracę na okres próbny jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Oceny, jaki okres jest potrzebny na przedmiotową weryfikację, dokonuje samodzielnie pracodawca, uwzględniając rodzaj pracy, który ma być powierzony pracownikowi, a także jego kwalifikacje, w tym w szczególności dotychczasowe doświadczenie na analogicznych stanowiskach. Pracownik w toku prowadzonych rozmów rekrutacyjnych może wyrazić chęć, zamiar zawarcia umowy na okres próbny 3 miesięcy, a następnie na czas określony 24 miesięcy, ale to pracodawca podejmuje wiążącą decyzję w tym zakresie, na którą pracownik może wyrazić zgodę bądź nie. Pracodawca jest bowiem również związany wewnętrznymi regułami obowiązującymi w zakładzie pracy, w tym w szczególności zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.

W końcu powstaje pytanie co w sytuacji, gdy strony nie porozumieją się co do okresu trwania umowy o pracę na czas określony. Dzisiaj nie stoi to na przeszkodzie do zawarcia umowy o pracę na okres próbny, gdyż na tym etapie strony nie muszą posiadać żadnego zamiaru w zakresie dalszej współpracy, a tym bardziej zamiar pracodawcy i pracownika nie muszą być zgodne. Po wejściu w życie Ustawy wdrażającej w obecnym brzmieniu, może to być niemożliwe, chyba że wbrew językowej wykładni, przyjęta zostanie interpretacja, że chodzi wyłącznie o zamiar pracodawcy.

Ustawa wdrażająca wprowadza obowiązek wyrażenia zamiaru w treści umowy o pracę jeśli strony zdecydowały się zawrzeć umowę na okres próbny jednego bądź dwóch miesięcy (art. 29 § 1 pkt 6 b) k. p.). Tym samym, zawarcie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy będzie oznaczało, że strony mają (pracodawca ma) zamiar zawarcia kolejnej umowy na okres co najmniej 12 miesięcy.

W świetle powyższych rozważań nie ulega wątpliwości, że zamiar, nawet jeśli został wyrażony wprost w zawartej przez strony umowie, może w każdej chwili ulec zmianie. Zmiana zamiaru może wystąpić w razie zmiany sytuacji prawnej lub faktycznej pracodawcy, ale nie musi być podyktowana żadnymi nadzwyczajnymi okolicznościami. Nasuwa się natomiast pytanie, czy w jakichś okolicznościach zmiana zamiaru prowadząca do zawarcia krótszej umowy o pracę na czas określony niż wynikało-

by to z art. 25 § 2(2) k.p. może zostać uznana za naruszenie wskazanej regulacji, a jeśli tak, jakie mogą być konsekwencje przedmiotowego naruszenia. Możliwe są w tym przypadku co najmniej trzy sytuacje, które mogą podlegać odmiennej ocenie z perspektywy ewentualnych konsekwencji.

W pierwszej, strony zawierają umowę o pracę na okres próbny trzech miesięcy, gdyż uzgodniły, że planują kolejną umowę o pracę zawrzeć na okres 12 miesięcy. Zamiar zostaje wyrażony przez strony w umowie o pracę. Następnie, po upływie okresu próbnego pracodawca przekazuje pracownikowi do podpisu umowę o pracę na czas określony 9 miesięcy.

W drugiej sytuacji strony zawierają analogiczną umowę o pracę na okres próbny trzech miesięcy, gdyż uzgodniły, że planują kolejną umowę zawrzeć na okres 12 miesięcy. Zamiar zostaje wyrażony przez strony w umowie o pracę, w której wskazano dodatkowo, że w razie zmiany zamiaru strona, która zamiar uległ zmianie powiadomi o tym drugą stronę w formie pisemnej bądź e-mailowej. Następnie, w ostatnim tygodniu okresu próbnego pracodawca wysyła do pracownika do podpisu umowę o pracę na czas określony 9 miesięcy wraz z oświadczeniem, że z uwagi na sytuację zamiar pracodawcy w zakresie długości zatrudnienia na czas określony uległ zmianie.

Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą zamiar może w każdym momencie ulec zmianie, skłania do postawienia pytania czy wskazane powyżej dwie sytuacje powinny być ocenione w sposób tożsamy, czy naruszenie art. 25 § 2(2) k.p. wystąpi wyłącznie w pierwszej sytuacji. Wydaje się, że tak długo jak nie będzie można przypisać pracodawcy obejścia przepisu art. 25 § 2(2) k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 58 § 1 k. c., negatywne konsekwencje powinny wystąpić wyłącznie w pierwszej sytuacji.

Nie można również wykluczyć interpretacji, w której żadna z powyższych sytuacji nie będzie skutkowałą naruszeniem art. 25 § 2(2) k.p. Będzie tak, jeśli pracodawca podniesie już po zawarciu umowy o pracę na czas określony 9 miesięcy, że zaproponował pracownikowi umowę o pracę na krótszy okres, gdyż jego zamiar – istniejący w chwili zawierania umowy o pracę na okres próbny – uległ zmianie, ale uległ zmianie na tyle późno, że nie było możliwości skrócenia okresu próbnego. Oznaczałoby to, że z naruszeniem art. 25 § 2(2) k.p. będziemy mieć do czynienia tylko w sytuacji, w której pracodawca zaproponował pracownikowi zawarcie krótszej umowy o pracę na czas określony, pomimo że jego sytuacja prawna lub faktyczna nie uległa żadnej zmianie, a zatem i zamiar powinien pozostać niezmienny. Jeśli jednak zamiar może ulec zmianie bez żadnej szczególnej przyczyny, wówczas pojawia się pytanie, czy samo zaproponowanie pracownikowi zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż wynikałoby to z art. 25 § 2(2) k.p., nie powinno być uznane za zmianę zamiaru. Przyjęcie takiej interpreta-

cji oznaczałoby jednak, że w żadnej sytuacji nie dojdzie do naruszenia art. 25 § 2(2) k.p., co w świetle zasad techniki prawodawczej jest trudne do przyjęcia.

Ustawa wdrażająca nie określa konsekwencji naruszenia art. 25 § 2(2) k.p. Wydaje się, że możliwe są w tym zakresie co najmniej trzy odmienne interpretacje.

Po pierwsze, negatywną konsekwencją przekroczenia długości okresu próbnego wynikającego z art. 25 § 2(2) k.p. może być uznanie, że umowa na okres próbny jest nieważna na podstawie art. 18 § 2 k.p., a strony od dnia zawarcia umowy na okres próbny łączy umowa na czas określony trzech miesięcy, a kolejna umowa terminowa zawarta między stronami będzie drugą umową na czas określony w rozumieniu art. 25(1) § 1 k.p.

Alternatywnie, możliwe jest stwierdzenie nieważności dłuższego okresu próbnego (w takim przypadku nieważnością nie jest dotknięty rodzaj umowy) na podstawie art. 18 § 2 k.p. i zastąpienie go odpowiednim przepisem prawa pracy, tj. art. 25 § 2(2) kp. Oznaczałoby to tym samym, że w przypadku zawarcia umowy na okres próbny trzech miesięcy zamiast na okres dwóch miesięcy, ostatni miesiąc okresu próbnego jest pierwszym miesiącem zatrudnienia na czas określony na jeden miesiąc. Jeśli strony zawarły następnie umowę o pracę na czas określony dziewięć miesięcy, byłaby to ich druga umowa na czas określony z maksymalnego limitów trzech umów, o którym mowa w art. 25(1) § 1 k.p.

W końcu, możliwa jest także interpretacja, zgodnie z którą okres zatrudnienia na 9 miesięcy na podstawie umowy o pracę na czas określony jest nieważny na podstawie art. 18 § 2 k.p., a strony łączy umowa na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy.

Precyzyjnie ustalenie negatywnych konsekwencji naruszenia art. 25 § 2(2) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą jest niezwykle istotne, gdyż w zależności od wybranej interpretacji, w innym momencie strony zacznie wiązać umowa o pracę na czas określony, a zatem inny będzie moment początkowy obliczenia limitu 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie takiej umowy.

W toku prac legislacyjnych, Minister Rodziny i Polityki Społecznej, odnosząc się do uwag Sądu Najwyższego, w których podniesiono konieczność określenia negatywnych konsekwencji<sup>15</sup>, wskazał, że nie ma takiej potrzeby, gdyż *orzecznictwo wskazuje konsekwencje zastosowania dłuższego, niż określony w przepisie, okresu trwania umowy na okres próbny (por. wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99)*<sup>16</sup>. Z przedmiotowego orzeczenia nie wynika jednak jednoznaczny wniosek i zgodnie z nim, poza rozwiązaniami wskazanymi powyżej, potencjalnie możliwa jest jeszcze jedna interpretacja – uznanie, że strony zawarły umowę na czas nieokreślony, chyba że będą w stanie wykazać, że ich celem było zawarcie umowy terminowej<sup>17</sup>.

W świetle powyższego określenie negatywnych konsekwencji zawarcia umowy na okres próbny z naruszeniem art. 25 § 2(2) k.p. wydaje się kluczowe i po-

winny one zostać uzupełnione w analogiczny sposób, w jaki ustawodawca określił konsekwencje naruszenia przepisów o zatrudnieniu na czas określony (w art. 25(1) § 3 k.p.).

## Wydłużenie okresu próbnego a zamiar dalszego zatrudniania pracownika

Regulację okresu próbnego w Ustawie wdrażającej domyka art. 25 § 2(3) k.p., który przyznaje stronom prawo do jednokrotnego wydłużenia okresu próbnego, wynoszącego jeden miesiąc albo dwa miesiące, nie więcej jednak niż o jeden miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Tym samym, norma wynikająca z nowego art. 25 § 2(3) k.p. będzie miała charakter *lex specialis* w odniesieniu do art. 25 § 2(2) k.p.

Pojawia się pytanie, czy skorzystanie z uprawnienia przewidzianego w art. 25 § 2(3) k.p. i tym samym wydłużenie okresu próbnego wynoszącego dwa miesiące o jeden miesiąc oznacza jednocześnie zmianę wyrażonego zamiaru co do długości kolejnej umowy, która będzie zawarta między stronami czy przedmiotowe wydłużenie pozostaje bez związku z zamiarem, o którym mowa art. 25 § 2(2) k.p.

Ujęcie leksykalne przedmiotowej normy sugeruje, że wydłużenie okresu próby jest w tym przypadku niezależne od zamiaru dalszego zatrudnienia, a istotny jest wyłącznie charakter pracy. Jednocześnie polski ustawodawca nie zdecydował się na jakiekolwiek doprecyzowanie, kiedy charakter pracy będzie uzasadniał przedmiotowe wydłużenie. W praktyce może to oznaczać, że tak długo jak pracodawca nie dopuści się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, rodzaj pracy każdego pracownika może uzasadniać wydłużenie okresu próbnego o jeden miesiąc. To z kolei powoduje, że w jeszcze większą wątpliwość należy poddać praktyczny sens art. 25 § 2(2) k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą.

## Podsumowanie

Dotychczasowa, w zasadzie nie budząca wątpliwości w praktyce, regulacja umowy o pracę na okres próbny została w Ustawie wdrażającej istotnie rozbudowana. Skłoniło to do postawienia pytania, na ile przedmiotowe zmiany są konieczne, gdyż realizują cel Dyrektywy 2019/1152. Niewątpliwie cel wynikający z Dyrektywy 2019/1152 spełniają zmiany, których analiza nie jest przedmiotem niniejszego artykułu, dotyczące maksymalnej długości okresu próbnego, przedłużenia okresu próbnego o czas nieobecności pracownika czy wprowadzające ograniczenia w możliwości ponownego zastosowania okresu próbnego przy pracy tego samego rodzaju.

Jednocześnie, przeprowadzona analiza prowadzi nieuchronnie do pesymistycznego wniosku, że art. 25 § 2(2) k.p. w brzmieniu, który ma mu nadać Ustawa wdrażająca

ca nie tylko nie realizuje celu Dyrektywy 2019/1152, ale w zasadzie jest z nim częściowo sprzeczny.

Dzisiejsza konstrukcja umowy o pracę na okres próbny daje pracownikowi pewność, że najpóźniej po 3 miesiącach otrzyma informację czy, a jeśli tak to na jak długo zostanie zatrudniony po zakończeniu okresu próby. Charakter prawny zamiaru (który może w każdej chwili ulec zmianie) powoduje, że stosowanie nowych regulacji będzie skutkowało większą niepewnością pracownika w zakresie jego warunków pracy. Jeśli bowiem pierwotny zamiar co do zawarcia umowy o pracę na czas określony 12 miesięcy może ulec zmianie nawet ostatniego dnia okresu próbnego, wówczas sytuacja pracownika nie będzie bardziej przewidywalna niż jest obecnie.

Niezależnie od tego, że wymóg wprowadzenia przedmiotowej regulacji nie wynika z art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze Dyrektywy 2019/1152, więc już to powinno skłonić do zmiany Ustawy wdrażającej w tym zakresie<sup>17</sup>, za Sądem Najwyższym należy powtórzyć, że *rozwiązania projektowane w art. 25 § 2(2) Kodeksu pracy w powiązaniu z jednoczesnym wprowadzeniem wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umów na czas określony i pozostawieniem maksymalnego czasu trwania umowy na okres próbny trzech miesięcy, należy ocenić jako dysfunkcjonalne*

*i nadmiernie (nieproporcjonalnie) ograniczające pracodawcę w swobodzie prowadzenia jego działalności*<sup>19</sup>.

Uzasadnione wątpliwości, jakie powstają w procesie wykładni nowego obowiązku, uzasadniają modyfikację sposobu jego sformułowania. Mianowicie, wprowadzenie zasady, zgodnie z którą okres próby jest uzależniony od długości umowy na czas określony powinno zostać uzupełnione przepisem, który zmienia aktualny model próby obowiązującej w Kodeksie pracy, tj. dopuszcza zawarcie umowy na czas określony, której częścią będzie okres próby (na kształt regulacji obowiązujących dzisiaj w wielu państwach członkowskich Unii Europejskiej). Żadne z przedstawionych wątpliwości nie pojawiają się bowiem w sytuacji, gdy okres próbny stanowi część umowy o pracę na czas określony.

Pozostawienie nowego obowiązku w obecnym kształcie może doprowadzić do tego, że po prostu nie będzie on stosowany. Strony stosunku pracy nadal będą zawierać umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy, po czym jeśli po upływie okresu próbnego pracodawca zatrudni pracownika na okres krótszy niż 12 miesięcy, przekaze pracownikowi oświadczenie (może ono też zostać zawarte w umowie o pracę na czas określony), że z uwagi na zmianę sytuacji pierwotny zamiar co do zawarcia umowy o pracę na czas określony na okres 12 miesięcy uległ zmianie.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> W chwili oddawania niniejszego tekstu do publikacji, Sejm, po rozpatrzeniu poprawek Senatu, uchwalił Ustawę wdrażającą, a następnie została ona przekazana Prezydentowi do podpisu.

<sup>2</sup> Europejski Filar Praw socjalnych: [https://ec.europa.eu/info/publications/european-pillar-social-rights-booklet\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en). [dostęp: 10 listopada 2022]. Więcej informacji o Europejskim Filarze Praw Socjalnych – zob. na: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights\\_pl](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_pl).

<sup>3</sup> Dnia 22 lutego 2016 r. weszła w życie ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220), która nadała art. 25 k.p. obecną brzmienie.

<sup>4</sup> Uzasadnienie z 15 lutego 2022 r. projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – proces legislacyjny, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556> (dostęp: 14 listopada 2022).

<sup>5</sup> Uwagi resortowe do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118) z 11 lipca 2022 r., Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – proces legislacyjny, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556> (dostęp: 14 listopada 2022).

<sup>6</sup> Zob. procedura 2017/0355/COD, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/HIS/?uri=CELEX%3A32019L1152> (dostęp online 13 listopada 2022).

<sup>7</sup> The probation period is generally simply included in the employment contract and commences at the start of the employment. Poland is the only Member State who has created a separate type of employment contract (COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT ANALYTICAL DOCUMENT Accompanying the document CONSULTATION DOCUMENT Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights {C(2017) 6121 final}, file:///C:/Users/agmietet/Downloads/SWD\_2017\_301\_F1\_OTHER\_STAFF\_WORKING\_PAPER\_EN\_V4\_P1\_947405.pdf (dostęp: 12 listopada 2022).

<sup>8</sup> Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej "usługowy" charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby (tak: wyrok SN z 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12, OSNP 2014/5/70).

<sup>9</sup> Słownik języka polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zamiar.html> (dostęp: 17 listopada 2022).

<sup>10</sup> Tak m.in.: Minister Klimatu i Środowiska, Minister Infrastruktury, Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji, zob. projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – proces legislacyjny, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556> (dostęp: 14 listopada 2022) – zwany dalej: projekt ustawy.

<sup>11</sup> Uwagi resortowe do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118) z 11 lipca 2022 r., zob. projekt ustawy.

<sup>12</sup> Do analogicznych wniosków prowadzi analiza art. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w którym pracodawca konsultuje zamiar przeprowadzenia zwolnienia grupowego z przedstawicielami pracowników, a konsultacja dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnienia grupowego.

<sup>13</sup> W trakcie prac legislacyjnych nad Ustawą wdrażającą wątpliwości z tym związane zwracali uwagę m.in. Główny Inspektor Pracy, Minister Klimatu i Środowiska, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ Solidarność. Zob. projekt ustawy.

<sup>14</sup> Analogiczne wnioski płyną ze zmian jakie Ustawa wdrażająca wprowadza do treści umowy o pracę. Mianowicie, zgodnie z art 29 § 1 k.p. w brzmieniu nadanym Ustawą wdrażającą, w umowie o pracę na okres próbny strony wskazują okres, na który zamierzają zawrzeć umowę na czas określony.

<sup>15</sup> Tabela uwag SN z 14 marca 2022 r., Zob. projekt ustawy. W toku prac legislacyjnych Sąd Najwyższy zaproponował dodanie do art. 25 k.p. następującego przepisu określającego konsekwencje naruszenia art. 25 § 2(2): Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 21–23, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 21–23, był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Tym samym Sąd Najwyższy uznał, że najbardziej preferowanym rozwiązaniem jest drugie ze wskazanych powyżej.

<sup>16</sup> Uwagi resortowe do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118) z 11 lipca 2022 r., zob. projekt ustawy.

<sup>17</sup> Zgodnie z tezą wyroku SN z 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99, *ustalenie, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny w celu obejścia przepisów prawa powoduje nieważność postanowienia określającego rodzaj umowy. W konsekwencji umowę taką należy uważać za zawartą na czas nieokreślony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu dodatkowo wyjaśnił, że jeżeli zastrzeżenie w umowie o pracę okresu próbnego było nieważne, jako mające na celu obejście przepisów prawa (art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy), to umowa taka nie staje się umową na czas określony, ale bezterminową. (...) Umowa o pracę na okres próbny ma charakter mieszany warunkowo – terminowy. Mniej znaczący dla jej istoty jest czas trwania zatrudnienia niż próbny jej charakter, który wskazuje na swoiste funkcje i cel umowy tego rodzaju. Nie jest przeto możliwe zamienne traktowanie klauzuli terminu i klauzuli próby. Wadliwość określenia w umowie o pracę na okres próbny czasu jej trwania nie spowoduje zmiany rodzaju umowy na bezterminową, skutek taki spowoduje natomiast wadliwość klauzuli próby. Gdyby jednak nawet postanowieniu określającemu rodzaj umowy jako próbny (klauzuli próby) nadać znaczenie tylko zastrzeżenia terminu, to zgodnie z art. 116 § 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 94 Kodeksu cywilnego i art. 300 Kodeksu pracy, termin należałoby uznać za niezastrzeżony.*

<sup>18</sup> W trakcie procesu legislacyjnego, wprost o wykreślenie projektowanego art. 25 § 2(2) k.p. z Ustawy wdrażającej wnieśli: Minister Funduszy i Polityki Regionalnej; Stowarzyszenie Prawa Pracy, Porozumienie Związków Zawodowych KADRA, Konfederacja Lewiatan, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, zob. projekt ustawy.

<sup>198</sup> Tabela uwag SN z 14 marca 2022 r., zob. projekt ustawy.

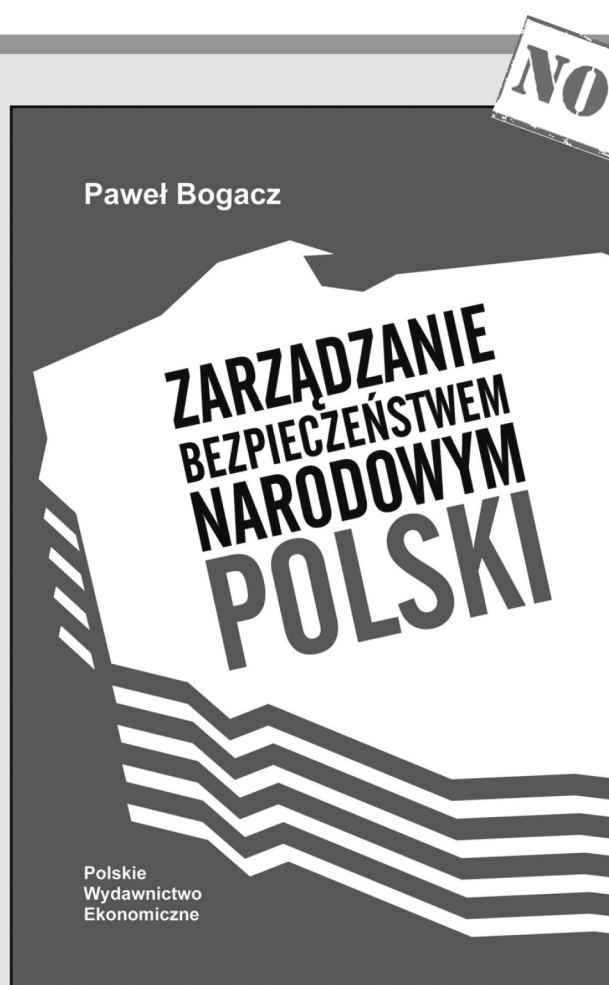
## Bibliografia/References

- Duraj, T. (2013). Granice uprawnień kierowniczych w stosunku pracy. *Zeszyty Prawnicze*, (2).
- Kubot, Z. (2022). Pojęcie kierownictwa pracodawcy. W: M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (Red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI w. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego przygotowana z inicjatywy Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Liszczy, T. (2012). Swoboda umów w prawie pracy. W: M. Seweryński, J. Stelina (Red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Miętek, A. (2019). *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*. C.H.Beck.
- Muszalski, W., Tomanek, A. (2021). W: W. Muszalski, K. Walczak (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa Legalis.
- Nowak, P., Pawlucy, M. (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
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Ł., Liszczy, T., Gersdorf (2017). 8.2.1.5. Umowa na okres próbny. W: K. W. Baran, G. Goździewicz (Red.) *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Wolters Kluwer.
- Prusinowski, P. (2012). *Umowne podstawy zatrudnienia*, Wolters Kluwer.
- Rylski, M. (2017). Umowa 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).
- Sobota, A. (2013). „Jednorazowość” umowy na okres próbny, *Studia Prawnicze i Administracyjne*, (2).
- Wagner, B. (1978). W sprawie elementów treści umowy o pracę. *Państwo i Prawo*, (8–9).



**Dr Agata Miętek**, adwokat, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, of counsel w Kancelarii WKB Wierciński, Kwieciński, Baehr sp. k., ekspert Business Centre Club w zakresie prawa pracy. Prelegent na konferencjach naukowych, krajowych i zagranicznych. Autor kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym między innymi monografii *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, C.H.Beck 2019 oraz rozdziału *Prawo pracy w ochronie zdrowia*, W: D. Bach-Golecka, R. Stankiewicz (Red.), *Organizacja systemu ochrony zdrowia. Tom 3*, Warszawa 2020 r. (współautorstwo z prof. Łukaszem Pisarczykiem).

**Dr Agata Miętek**, advocate, assistant professor at the Labor Law Department of Kozminski University, of counsel at law firm WKB Wierciński, Kwieciński, Baehr sp.k., Business Centre Club's labour law expert. Speaker at numerous domestic and foreign scientific conferences. The author of several dozen publications in the field of labour law and social security, including monograph *Freedom of contract and its limitations in shaping the content of the employment relationship*, C.H.Beck 2019 and the chapter *Labor law in health care*, (In:) D. Bach-Golecka, R. Stankiewicz (Eds.), *Organization of the health care system. Volume 3*, Warsaw 2020. (co-authored with Prof. Łukasz Pisarczyk).



**Paweł Bogacz**

## **ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM NARODOWYM POLSKI**

W prezentowanej monografii autor podejmuje zagadnienia zarządzania w dziedzinie bezpieczeństwa narodowego Polski, rozumianego jako proces zapewniania przez władze RP warunków niezbędnych do współpracy między przemysłem obronnym, siłami zbrojnymi, nauką i polityką. Autor odwołuje się do dorobku podejścia systemowego i teorii podejmowania decyzji. Praca stanowi studium przypadku na przykładzie zastosowań metod wielokryterialnych: AHP, ANP, REMBRANDT,

DEMATEL. W badaniu wzięło udział 75 przedstawicieli przemysłu obronnego, sił zbrojnych, nauki, polityki i dyplomacji. Dla każdej z grup badanych opracowano hierarchie czynników, subczynników, wariantów oraz przeprowadzono analizę korzyści, szans, kosztów i ryzyka (BOCR) w odniesieniu do zarządzania w dziedzinie bezpieczeństwa narodowego RP. Respondentami byli eksperci i decydenci, z których część pełni (lub pełniła) najbardziej odpowiedzialne funkcje publiczne.

Książka dostępna na stronie [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)