

Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem w świetle projektu zmiany kodeksu pracy

Termination of a fixed-term employment contract with notice in the light of the draft amendment to the Labour Code

Streszczenie

Planowana jest kolejna nowelizacja kodeksu pracy m.in. w zakresie umów o pracę na czas określony. Zgodnie z założeniami projektu ustawy wypowiedzenie takiej umowy będzie wymagało uzasadnienia, konsultacji związkowej, a pracownik będzie mógł domagać się przywrócenia do pracy. Celem artykułu jest ocena zaproponowanych zmian w zakresie ich spójności systemowej, w tym z prawem unijnym, oraz w związku z istotą umowy o pracę na czas określony. Proponowane rozwiązania należy uznać za słuszne, jednak nie wyczerpują one istotnego aspektu związanego z istotą przedmiotowych umów — ich stabilności. Zdaniem autorki występująca przed nowelizacją kodeksu pracy z 2015 r. regulacja dopuszczająca rozwiązanie umowy o pracę na czas określony wyłącznie w przypadku istnienia stosownego postanowienia w umowie była w tym zakresie właściwa, dlatego proponuje jej przywrócenie wraz z zaproponowanymi w projekcie zmianami.

Słowa kluczowe

umowa o pracę na czas określony, wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony

JEL: K31

Abstract

The another amendment to the labour code is planned, including in the field of fixed-term employment contracts. According to the assumptions of the draft, the termination of such a contract will require a justification, union consultation, and the employee will be able to demand reinstatement. The purpose of this article is to evaluate the proposed changes in terms of their system coherence, including EU law, and in relation to the essence of a fixed-term employment contract. The existing regulation is unsatisfactory. The proposed solutions should be considered correct, however, they do not exhaust an essential aspect related to the essence of the agreements in question — their stability. The regulation that existed before the 2015 amendment, allowing the termination of a fixed-term employment contract only if there is a relevant provision in the contract, was appropriate in this respect, therefore it is proposed in this article to restore it along with the changes proposed in the draft.

Keywords

fixed-term employment contract, termination of a fixed-term employment contract

Wprowadzenie

W projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy i innych ustaw opublikowanym na stronach Rządowego Centrum Legislacji 15 lutego 2022 r. pod numerem UC118¹, zaproponowano m.in. zmianę w zakresie regulacji doty-

czącej rozwiązywania umów o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Zgodnie z projektem pracodawca będzie zobowiązany do uzasadnienia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy i przeprowadzenia konsultacji związkowej przed jego dokonaniem, a pracownik będzie uprawniony do żądania przywrócenia do pracy.

Celem artykułu jest ocena zaproponowanych zmian w zakresie ich spójności systemowej oraz w związku z istotą umowy o pracę na czas określony. Choć z jednej strony wydaje się, że dążenia ustawodawcy są słuszne, to z drugiej strony istotnym mankamentem proponowanego rozwiązania jest utrzymanie regulacji zakładającej w każdym przypadku dopuszczalność rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Moim zdaniem istniejąca w tym zakresie regulacja sprzed nowelizacji kodeksu pracy ustawą z 25 czerwca 2015 r. (Dz.U. poz. 1220), zasadniczo wykluczająca ten sposób rozwiązania umowy i dopuszczająca go jedynie w razie istnienia stosownego postanowienia w umowie o pracę, była rozwiązaniem najbardziej trafnym, choć w pozostałym zakresie błędnym (brak całościowej powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem).

Stan de lege lata i zakres proponowanych zmian

Zgodnie z aktualną treścią art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), a ponadto to składane przez pracodawcę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). W odniesieniu do umów o pracę na czas określony przewidziane w tych przepisach wymogi są jedynymi stawianymi oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (pomijam w tym zakresie regulacje związane z ochroną szczególną). Znacznie większym rygoryzmem cechuje się sposób rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Jak wynika z art. 30 § 4 k.p., pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony poza treścią artykułu. O zamiarze wypowiedzenia wskazanej umowy powinien on, jak wynika z art. 38 § 1 k.p., zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając ową przyczynę, która może w tej kwestii przedstawić pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Wreszcie w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy — stosownie do żądania pracownika — orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu — o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 k.p.). Regulacje te konstytuują tzw. powszechną ochronę stosunku pracy w wąskim ujęciu (Drał, 2009, s. 37).

Wspomniany projekt zmiany kodeksu przewiduje rozciągnięcie wskazanej ochrony także na umowy o pracę na czas określony. W proponowanym nowym brzmieniu art. 30 § 4 k.p. wskazano, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie musi zostać zawarta także w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Jednocześnie planuje się wprowadzenie w art. 38 § 1 k.p. obowiązku pracodawcy zawiadomienia na piśmie (ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy) reprezentującej pracownika zakładowej organi-

zacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony. Wreszcie zmieniony art. 45 k.p., dotyczący sądowej kontroli złożonego oświadczenia, ma uprawniać pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony do odwołania się do sądu pracy także w przypadku, gdy jego wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, i przyznawać mu możliwość żądania orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenia do pracy.

W uzasadnieniu projektu wskazano, że celem nowelizacji jest wprowadzenie zmian zapewniających pełną zgodność przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony z dyrektywą Rady 1999/70/WE z 29 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. UE L 175 z 10.07.1999). Na ową niezgodność zwróciła uwagę Komisja Europejska w wystąpieniu dotyczącym nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, która wskazała na trzy aspekty nierówności: brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony, brak obowiązku konsultacji związkowej, brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

Stabilność umowy o pracę na czas określony jako element jej istoty

W celu dokonania oceny zaproponowanych rozwiązań konieczne jest odwołanie się do istoty umowy o pracę na czas określony. Rozważania w tym zakresie należy rozpocząć od wskazania trzech elementów kształtujących ową istotę umowy: czasowy charakter pracy, bezwarunkowe zastrzeżenie terminu końcowego oraz stabilność umowy o pracę na czas określony (Moras-Olaś, 2021). Mają one charakter heterogeniczny. Wszystkie jednak łącznie odpowiadają naturze omawianej umowy. Dla dalszej analizy znacznie będą miały pierwszy i trzeci, które są ze sobą ściśle powiązane. Umowa o pracę na czas określony powinna być bowiem zawierana jedynie w sytuacji, gdy zapotrzebowanie na pracę ma charakter czasowy, zasadniczo na czas odpowiadający temu zapotrzebowaniu. Dopuszczenie jej wcześniejszego rozwiązania w każdym przypadkujest zaś z tym sprzeczne. Wypada także wskazać, że element niemający znaczenia dla dalszych rozważań dotyczy braku możliwości określenia terminu końcowego za pomocą warunku rozwiązującego. Wynika to z natury warunku, który może się nie ziścić, co w konsekwencji oznaczałoby, że umowa nie ulegnie rozwiązaniu.

Przesłanka czasowego charakteru pracy oznacza ni mniej, ni więcej, że zawarcie przedmiotowej umowy powinno zmierzać do pokrycia przejściowego zapotrzebowania na pracę (ograniczonego w czasie), które jest znane w momencie zawierania umowy. Należy zauważyć, że przewidziane w kodeksie pracy rodzaje umów o pracę

spełniają różne cele i funkcje (Wagner, 1980, s. 7; podobnie Gersdorf, 2017, s. 305). Pozostają one w stosunku do siebie w relacji wykluczania, co oznacza, że każda z nich powinna zostać zawarta, gdy zachodzą ku temu odpowiednie przesłanki. I tak, umowa o pracę na okres próbny jest zawierana w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia dla wykonywania danego rodzaju pracy, umowa na czas nieokreślony, gdy zapotrzebowanie na pracę ma charakter stały, zaś umowa na czas określony — gdy zapotrzebowanie ma charakter przejściowy (Moras-Olaś, 2021, s. 523 i n.).

Stabilność umowy o pracę na czas określony należy powiązać z brakiem możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem lub ograniczeniem takiej możliwości. W doktrynie na przestrzeni lat i zmiennych regulacji w zakresie umów o pracę na czas określony wskazywano, że umowa ta w swojej naturze ma na celu stabilizację zatrudnienia w okresie jej trwania (Święcicki, 1968, s. 221; Walas, 1974, s. 201; Dral, 2009, s. 346; Serafin, 2017, s. 179; Moras-Olaś, 2021, s. 528). M. Gersdorf (2010, s. 224) twierdzi jednak, że polski ustawodawca traktuje przedmiotową umowę jako narzędzie uelastycznienia, nie zaś jako element stabilizujący. A. Walas (1976, s. 53) zauważał na gruncie uchylonego już art. 33 k.p., że z istoty terminowych umów o pracę wynika niedopuszczalność wprowadzenia do ich treści klauzuli wypowiedzenia, a wspomniany przepis należy postrzegać jako wyjątek od tej zasady. Należy przy tym zauważyć, że w prawie cywilnym, z którego prawo pracy wszak wyewoluowało, terminowe zobowiązania ciągle cechują się dużą stabilnością. Wypowiedzenie ich jest bowiem dopuszczalne tylko wyjątkowo w przypadkach określonych w przepisach szczególnych (Wiśniewski, 2018, s. 132) lub w przypadku wyraźnego zastrzeżenia umownego (Borysiak, 2017, s. 132).

Brakujące ogniwo — zastrzeżenie umowne o możliwości rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem

Jak zaznaczono wyżej, *de lege lata* każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Do wspomnianej już nowelizacji kodeksu pracy z 2015 r. rozwiązanie umowy o pracę na czas określony było możliwe wyłącznie *ex contractu*, tj. gdy strony umowy zawartej na co najmniej 6 miesięcy przewidziały w jej treści taką możliwość. Okres wypowiedzenia był sztywny i wynosił 2 tygodnie. Rozwiązanie to zapewniało daleko idącą stabilność przedmiotowej umowy, choć w zakresie okresu wypowiedzenia umowy było nieprawidłowe (Moras-Olaś, 2021, s. 523 i n. oraz powołana tam literatura). Dokonana wtedy zmiana regulacji może być postrzegana jako próba zmiany paradygmatu umowy o pracę na czas określony, jednak moim zdaniem stałoby to w sprzeczności z istotą takiej umowy. Ponadto projektowane obecnie nowe brzmienie przepisów zmierza przecież ponownie do pewnej stabilizacji tej umowy, przyznając pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony większą ochronę przed rozwiązaniem umowy

o pracę za wypowiedzeniem. Nowelizacja z 2015 r. wydaje się być bardziej skutkiem niezrozumienia istoty orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), które legło u jej podstaw, i pójściem „o krok za daleko”.

TSUE w wyroku z 13 marca 2014 r. sprawie C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy (ECLI:EU:C:2014:152) wskazał, że regulacja art. 33 k.p., która przewidywała w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest ustalana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach, jest sprzeczna z klauzulą 4 pkt 1 Porozumienia ramowego. W istocie TSUE chodziło o to, i słusznie, że nie ma wystarczających podstaw do różnicowania okresu wypowiedzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony i czas nieokreślony. Badał więc przedmiotową regulację w odniesieniu do problematyki równego traktowania i niedyskryminowania pracowników, zaś kwestia dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony w ogóle nie była przedmiotem pytania prejudycjalnego i analizy TSUE.

Sąd Najwyższy w uwagach do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw² dotyczącego nowelizacji z 2015 r. stwierdził, że ze wskazanego wyroku TSUE nie da się wywieść wniosku o niedopuszczalności jakiegokolwiek różnicowania prawa do wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku umowy na czas określony i nieokreślony. Należy podkreślić, że Sąd Najwyższy odniósł się *stricte* do prawa do wypowiedzenia, a nie reguł składania oświadczenia lub okresów wypowiedzenia. Może to więc oznaczać, że w przypadku umowy o innym celu i funkcji sposób jej rozwiązania może zostać ukształtowany odmiennie. W szczególności uzależnienie możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy od wprowadzenia tego prawa do umowy nie będzie naruszać klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego, w tym zakresie bowiem obie kategorie pracowników nie znajdują się w porównywalnej sytuacji. Sąd Najwyższy w przywołanej opinii jednoznacznie stwierdził, że zawarcie umowy na z góry określony czas może się wiązać z ograniczeniem, a nawet wyłączeniem możliwości jej rozwiązania. Wskazał jednocześnie, że regulacja zezwalająca na uzgodnienie czasu trwania umowy i dopuszczająca jej swobodne rozwiązanie przed nadejściem uzgodnionego terminu przez każdą ze stron, jest wewnętrznie sprzeczna oraz odbiera praktycznie sens i znaczenie uzgadnianiu określonego czasu trwania stosunku pracy. K. Jaśkowski wskazuje, że aktualnie można mówić nie o umowie o pracę zawartej na czas określony, lecz o umowie, która ma trwać nie dłużej niż określony czas (Jaśkowski, 2016, s. 159; podobnie Pisarczyk, 2017, s. 66).

Perspektywa prawnoporównawcza

Wydaje się, że warto również zwrócić uwagę z nieco szerszej perspektywy na kwestię dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę na czas określony. Regulacja nieprzewidująca możliwości rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub zakładająca konieczność wprowadzenia stosownych postanowień do umowy o pracę, które będą uprawniały strony do zakończenia umowy w ten sposób, nie jest niczym nadzwyczajnym na gruncie praw obcych. W prawie niemieckim, zgodnie z § 15 ust. 3 ustawy z 21 grudnia 2000 r. o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowach o pracę zawartych na czas określony (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, BGBl. I S. 1966 z późn. zm), umowa o pracę na czas określony zasadniczo nie podlega rozwiązaniu za wypowiedzeniem, co wynika z podstawowej reguły prawa cywilnego dla wszystkich zobowiązań ciągłych (Joussen, 2012, s. 404), chyba że strony postanowią inaczej lub wynika to z obowiązującego układu zbiorowego. Chodzi tutaj zarówno o układ zbiorowy, którym są obustronnie związane strony umowy, jak i układ ogłoszony jako powszechnie obowiązujący bądź wiążący strony na podstawie postanowień umowy o pracę (Lakies, 2012, s. 49). Tak ukształtowaną umowę o pracę na czas określony nazywa się *Höchstbefristung*, co oznacza, że w umowie zastrzeżono maksymalny czas jej trwania, ale możliwe jest jej wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem. W przypadku wprowadzenia przez strony klauzuli wypowiedzenia stosuje się reguły obowiązujące dla umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a wynikające z § 622 niemieckiej ustawy z 18 sierpnia 1896 r. Kodeks cywilny (Bürgerliches Gesetzbuch, BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738 ze zm. dalej: BGB) w zakresie okresów wypowiedzenia, czy § 624 BGB w zakresie formy pisemnej oraz ustawy z 10 sierpnia 1969 r. o ochronie przed rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem (Kündigungsschutzgesetz, BGBl. I S. 1317) w zakresie ochrony przed wypowiedzeniem. Należy przy tym podkreślić, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zasadniczo nie wymaga w prawie niemieckim wskazania przyczyny (Hromadka i Maschmann, 2002, s. 351) zarówno w przypadku umowy na czas nieokreślony, jak i określony, chyba że co innego wynika z ustawy szczególnej, układu zbiorowego lub samej umowy o pracę. Pracodawca powód rozwiązania umowy o pracę może podać dopiero w trakcie procesu dotyczącego złożonego oświadczenia.

Podobnie na gruncie austriackiego prawa pracy wskazuje się, że zasadniczo zawarcie umowy na czas określony i wypowiedzenie wykluczają się wzajemnie. Dopuszcza się jednak wprowadzenie do umowy klauzuli wypowiedzenia, przy czym regulacja ta powinna być zgodna z ustawowymi rozwiązaniami dotyczącymi wypowiedzania umów. W przeciwnym wypadku zalety trwałości, stabilności umowy na czas określony mogłyby zostać zagrożone (Marhold i Friedrich, 2012, s. 60–61). W prawie francuskim co do zasady umowa również nie podlega wypowiedzeniu, chyba że strony postanowią inaczej. Umowa może także zostać rozwiązana przed ustalonym końcem

w przypadku ciężkiego uchybienia pracownika, siły wyższej lub orzeczenia lekarskiego, zgodnie z którym pracownik nie może świadczyć pracy. Pracownik z kolei może rozwiązać umowę także za 15-dniowym wypowiedzeniem, jeżeli wykaże, że zostanie zatrudniony przez innego pracodawcę na umowę na czas nieokreślony (Büter, 2013, s. 179; Welter i Caron, 2011, s. 345).

Od powyższej zasady zarówno w prawie niemieckim, jak i austriackim występuje wyjątek obejmujący umowy zawarte na okres życia osoby albo dłuższy niż 5 lat. Wtedy pracownik (lecz nie pracodawca) może rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem po upływie pięciu lat, a okres wypowiedzenia wynosi sześć miesięcy (Marhold i Friedrich, 2012, s. 294). W szwajcarskim prawie pracy z kolei, gdzie również zasadą jest brak możliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, chyba że co innego wynika z jej treści, uprawnienie takie przysługuje pracownikowi dopiero po 10 latach w przypadku zawarcia umowy na dłuższy okres (choć regulacja nie wskazuje na możliwość zawarcia umowy o pracę na okres życia osoby) (Gadient, 2011, s. 1300).

Przedstawione rozwiązania występujące na gruncie praw obcych potwierdzają tezę, że powszechnie uznawanym w innych porządkach prawnych elementem kształtującym istotę umowy o pracę na czas określony jest jej stabilność.

Ocena proponowanych zmian

W konsekwencji powyższych rozważań należy zauważyć, że zasadniczo proponowane zmiany są słuszne i zniwelowanie różnic w zakresie konieczności uzasadnienia składanego oświadczenia woli, konsultacji związkowej czy roszczeń przysługujących pracownikom w razie wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i określony powinno nastąpić. Projektowana nowelizacja jest zarówno spójna systemowo, w szczególności z perspektywy prawa unijnego, w tym biorąc pod uwagę wspomniane wyżej wystąpienie KE, jak i zgodna z istotą umowy o pracę na czas określony, choć jest niewystarczająca dla jej pełnej realizacji. Obowiązująca regulacja w dalszym ciągu narusza bowiem klauzulę 4 Porozumienia ramowego, wprowadzając różne standardy ochrony przed wypowiedzeniem dla umowy zawartej na czas określony i nieokreślony (Stefański, 2017, s. 6; Piszczek, 2017, s. 76). Jak zauważa M.J. Zieliński (2017, s. 18), zróżnicowanie zakresu ochrony stanowi nieprawidłową implementację dyrektywy 99/70/WE. Nie wydaje się, aby można było znaleźć uzasadnienie, w szczególności aksjologiczne, dla różnicowania zakresu ochrony trwałości stosunku pracy ze względu na istnienie umowy na czas określony lub nieokreślony (odmiennie Mitrus, 2010, s. 256), poza oczywiście kwestią chęci uelastycznienia tej formy zatrudnienia. Dopuszczenie w sytuacji ograniczonego zapotrzebowania na pracę możliwości zawarcia umowy wiążącej strony przez ten czas nie powinno się wiązać z przyznaniem słabszej ochrony takim pracownikom (Pisarczyk, 2016, s. 236), choć pojawiają się także odmiennie stanowiska w tej kwestii (Piątkowski, 2016, s. 15;

Łyszkowski, 2009, s. 23). Cel umowy wiążący się ze świadczeniem pracy o charakterze niestałym nie może bowiem oznaczać, że pracownikom takim można wypowiedzieć umowę o pracę w sposób swobodny. Zasadniczo celem umowy na czas określony nie jest właśnie owo uelastycznienie, lecz pokrycie przejściowego zapotrzebowania na pracę, które może wynikać w szczególności ze zwiększonego przejściowego zapotrzebowania lub dodatkowego zapotrzebowania ewentualnie z rodzaju świadczonej pracy (nie przesądzając w tym miejscu tego wątku, postaram się nawiązać do niego w kolejnej publikacji). Owa „elastyczność” przedmiotowej umowy powinna wiązać się jedynie z tym, że z góry ograniczono czas jej trwania. W preambule Porozumienia ramowego stwierdzono, że stanowi ono nowy wkład w tworzenie lepszej równowagi między „elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników”. Potwierdza to postrzeganie elastyczności umowy przez pryzmat czasu jej trwania, a nie wiąże się go z możliwością „łatwego” rozwiązania. Odmienne stanowisko prezentuje w tym zakresie L. Mitrus (2018, I. 3.2), który wskazuje, że dyrektywa wymaga wyeliminowania nadużyć w stosowaniu zatrudnienia terminowego, czego nie można utożsamiać z powinnością zrównania ochrony stabilizacji zatrudnienia pracowników zatrudnionych na czas określony oraz nieokreślony. Należy jednak podkreślić, że Porozumienie ramowe zostało zawarte w sprawie pracy na czas określony, co nie przesądza, że dotyczy ono tylko przeciwdziałania nadużyciom. Co prawda za jej kluczową regulację uważa się klauzulę 5 regulującą środki przeciwdziałania nadużyciu, jednakże klauzula 4 wyraźnie traktuje o zasadzie niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na tej podstawie. Pierwszy zaś z celów tego aktu określonych w klauzuli pierwszej odnosi się do poprawy warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. W rezultacie należy stwierdzić, że akt ten reguluje oba zagadnienia.

Z powyższego wynika, że należy zaaprobować prezentowany już w doktrynie pogląd odpowiadający założeniom

planowanych zmian, postulujący *de lege ferenda* wprowadzenie obowiązku wskazania przyczyn składanego oświadczenia także w przypadku umów o pracę na czas określony (Dral, 2009, s. 351; Bury, 2009, s. 383). A. Sobczyk (2017, s. 6) dostrzega istnienie takiej powinności nawet *de lege lata*, choć stanowisko to nie znajduje potwierdzenia w treści kodeksu pracy. Jak zauważa P. Prusinowski (2012, s. 461), obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę spełnia funkcję porządkującą, dzięki czemu pracownik wie i rozumie dlaczego rozwiązano z nim umowę, co poddaje się kontroli sądu. Zdaniem M. Włodarczyka (2017, s. 110) pracownicy dążą do uzyskania możliwie maksymalnego stopnia gwarancji trwałości zatrudnienia. Kluczowe dla jego osiągnięcia są zdaniem tego autora wymogi formalne dotyczące rozwiązania stosunku pracy (forma i treść czynności, wymóg konsultacji), a także przesłanki materialne jego dokonania (uzasadnienie), co znacząco wpływa na jego stabilizację. Celowe wydaje się takie właśnie ukształtowanie kwestii rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Umowa ta, już z uwagi na zastrzeżony termin końcowy, staje się zatrudnieniem niestabilnym. Zezwolenie na rozwiązanie jej za wypowiedzeniem w każdym czasie bez ograniczeń potęguje ten stan.

Jednocześnie jednak należy postulować, choć nie znalazło to odzwierciedlenia w omawianym projekcie, przywrócenie zasady niewypowiadalności takich umów, chyba że strony postanowią inaczej. Takie rozwiązanie odpowiadałoby niemieckiemu *Höchstbefristung*, czyli umowie, w której treści zastrzeżono maksymalny czas trwania (umowa rozwiązuje się najpóźniej w określonym terminie), z możliwością wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem.

Efektom zaproponowanych zmian będzie stabilna umowa o pracę na czas określony, której strony mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, ale z zapewnieniem pracownikowi powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem.

Przypisy/Notes

¹ <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855403#12855403>

² Uwagi z 15 maja 2015 r. do druku nr 3321.

Bibliografia/References

- Borysiak, W. (2017). W: K. Osajda (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III A. Zobowiązania — część ogólna*. C.H.Beck.
- Bury, B. (2009). Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony — glosa — P 48/07. *Monitor Prawa Pracy*, (7).
- Büter, M. (2013). *Die Befristung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland und Frankreich*. Peter Lang GmbH.
- Dral, A. (2009). *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*. Wolters Kluwer.
- Dral, A. (2015). Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia — stan obecny oraz tendencje zmian. *Studia Iuridica Lublinensia*. XXIV, (3).
- Gadient, N. (2011). *Arbeitsrecht in der Schweiz*. W: M. Henssler i A. Braun (Red.), *Arbeitsrecht in Europa*. Verlag Dr. Otto Schmidt.
- Gersdorf, M. (2010). O przyczynowości zawarcia i rozwiązania umowy o pracę na czas określony. W: A. Sobczyk (Red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*. Wolters Kluwer.
- Gersdorf, M. (2017). Charakterystyka rodzajów umów o pracę. W: K. W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Wolters Kluwer.

- Hromadka, W. i Maschmann, F. (2002). *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht*. Springer.
- Jaśkowski, K. (2016). W: K. Jaśkowski i E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Joussen, J. (2012). W: W. Boecken i J. Joussen, *Teilzeit-und Befristungsgesetz. Handkommentar*. Nomos.
- Lakies, T. (2012). *Befristete Arbeitsverträge*. Bund-Verlag.
- Łyszkowski, M. (2009). Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Marhold, F. i Friedrich, M. (2012). *Österreichisches Arbeitsrecht*. Springer.
- Mitrus, L. (2010). Kilka uwag o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony. W: A. Sobczyk (Red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*. Wolters Kluwer.
- Mitrus, L. (2018). *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*. C.H.Beck.
- Piątkowski, J. (2016). Umowa o pracę na czas określony w Kodeksie pracy — nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, (1).
- Pisarczyk, Ł. (2002). Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Pisarczyk, Ł. (2016). Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? — część 2. *Monitor Prawa Pracy*, (5).
- Pisarczyk, Ł. (2017). Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów. W: M. Mędrala (Red.), *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*. Wolters Kluwer.
- Piszczyk, A. (2017). Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE. W: M. Mędrala (Red.), *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*. Wolters Kluwer.
- Prusinowski, P. (2012). Funkcje obowiązku podania konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. *Monitor Prawa Pracy*, (9).
- Serafin, K. (2017). Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 25.06.2015 r. — wybrane problemy. W: M. Mędrala (Red.), *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*. Wolters Kluwer.
- Sobczyk, A. (2017). Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Stefański, K. (2017). W: Z. Góral (Red.), *Wypowiedzenie stosunku pracy*. Wolters Kluwer.
- Święcicki, M. (1968). *Prawo pracy*. PWN.
- Wagner, B. (1980). *Terminowe umowy o pracę*. Wydawnictwo Prawnicze.
- Walas, A. (1974). Skuteczność zastrzeżenia terminu w umowie o pracę. *ZNUJ Prace z wynalazczości i własności intelektualnej*, (1).
- Walas, A. (1976). Problemy wypowiedzenia umowy o pracę. W: *Kodeks pracy w praktyce. Pierwsze doświadczenia i problemy*. *Studia i Materiały IPiSS*, (17).
- Welter, P. i Caron, E. (2011). *Arbeitsrecht in Frankreich*. W: M. Henssler i A. Braun (Red.), *Arbeitsrecht in Europa*. Verlag Dr. Otto Schmidt.
- Wiśniewski, T. (2018). W: J. Gudowski (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna*, Wolters Kluwer.
- Włodarczyk, M. (2017). Indywidualne prawo pracy a polityka społeczna. W: K. W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy, Część ogólna*. Wolters Kluwer.

Dr Kinga Moras-Olaś, doktor nauk prawnych, członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Krakowie. absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Stypendystka Johannes Kepler Universität Linz (Austria). Absolwentka Szkoły Prawa Austriackiego Uniwersytetu Jagiellońskiego i Uniwersytetu Wiedeńskiego.

Dr Kinga Moras-Olaś, Doctor of Laws. Member of the District Chamber of Legal Advisers in Krakow. A graduate of the Faculty of Law and Administration of the Jagiellonian University. Scholarship holder at Johannes Kepler Universität Linz (Austria). A graduate of the Law School of the Austrian Jagiellonian University and the University of Vienna.