

Piotr Kapusta
Uniwersytet Zielonogórski

Krytycznie o regulacji normatywnej umowy o pracę na czas określony

Model zatrudnienia terminowego, w tym zwłaszcza w oparciu o umowę o pracę na czas określony, przeszedł półtora roku temu znaczącą reformę. Nowelizacja z dnia 25 czerwca 2015 r.¹ sięgnęła samej koncepcji umowy o pracę na czas określony. Zmiana przepisów wymuszona została oceną Komisji Europejskiej z 2013 r. oraz wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r., którym orzeczono niezgodność z prawem UE przepisów Kodeksu pracy (dalej: k.p.) różnicujących długość okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony i na czas nieokreślony. Reforma zatrudnienia terminowego objęła redukcję liczby rodzajów umów o pracę, wprowadziła nowy podział umów o pracę na czas określony, dookreśliła przesłanki zawierania umów o pracę na okres próbny, a także zrównała okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i czas nieokreślony. Przy okazji nowelizacji wprowadzono do k.p. przepis (art. 36¹) pozwalający pracodawcy na zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy bez konieczności uzyskiwania od pracownika zgody w tym zakresie. Ustawa nowelizująca zawiera również szereg skomplikowanych w swej treści przepisów przejściowych, które jeszcze długo znajdować będą zastosowanie do trwających już stosunków pracy na czas określony. Niedoskonałości wymienionej zmiany skutkowały także koniecznością zmiany ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która obowiązuje od 1 czerwca 2017 r.

¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220).

Problematyka zatrudnienia terminowego znajduje się nieprzerwanie w kręgu zainteresowania nauk z zakresu prawa. Trend ten uległ wzmocnieniu właśnie w związku ze zmianą ustawodawstwa w tym zakresie. Konieczne i pożądane od dawna zmiany stanowią przedmiot szerokiej dyskusji naukowej². I choć pozytywnie należy ocenić zmierzanie ustawodawcy do reformy stosunków pracy na czas określony i zbliżenia ustawodawstwa krajowego do uregulowań prawnomiędzynarodowych, to jednak szereg wprowadzonych w życie zmian budzi poważne wątpliwości co do ich zamierzonych celów.

Powyzsze okoliczności sprawiają, że należy uczulić ustawodawcę na dostrzegane niedoskonałości obowiązującej regulacji. Wymagają one kompleksowej oceny, uwzględniającej nie tylko wycinkowo pole zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, ale opierającej się o cały system prawa – nie tylko prawa pracy. Trzy obszary regulacji stosunku pracy na czas określony, tj. wybiórcze ustanowienie wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej zawieranie umów o pracę na czas określony, bezwzględny zakaz zatrudniania na podstawie umowy o pracę na czas określony w razie osiągnięcia limitów kodeksowych, gdy nie zachodzi żadna z przesłanek z art. 25¹ § 4 k.p. oraz wyłączenie trwałości stosunku prawnego nawiązanego na podstawie umowy terminowej budzą najpoważniejsze wątpliwości.

Kauzalność umowy o pracę na czas określony

Od 22 lutego 2016 r. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie – od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie – nowej umowy o pracę na czas określony (aneksowanie równoznaczne z zawarciem kolejnej umowy; bezskuteczność aneksowania³).

² J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11; K. Jaśkowski, *Nowa umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11; L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12; A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2; M. Rylski, *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11.

³ Określenie za: J. Stelina, *op. cit.*, s. 43.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33. miesiąca lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ograniczenia co do ilości umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami, a także łącznej długości ich trwania nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Brzmienie art. 25¹ § 1–3 k.p. w zestawieniu z art. 25¹ § 4 k.p. sugerować może, że ustawodawca różnicuje umowy o pracę na czas określony w zależności od tego, czy zachodzi przesłanka do ich zawarcia, czy też powodu takiego brakuje. Przymiarstwo do grupy umów niekausalnych opierać ma się na prostym założeniu, że umowa nie przekracza limitu (ilościowego lub łącznego okresu trwania) przewidzianego w k.p. Z kolei za kausalne umowy o pracę na czas określony znać należałoby umowy zawierane w związku z okolicznościami, o których mowa w przepisie art. 25¹ § 4 k.p. Wniosek taki jest błędny⁴.

Oceny kausalności umowy o pracę na czas określony nie można dokonywać wyłącznie w oparciu o normatywną regulację tej kategorii umów o pracę. Trzeba mieć bowiem na uwadze wszystkie rodzaje umów o pracę. W szczególności porównać należy relację, jaka zachodzi między umową o pracę na czas określony a umową o pracę na czas nieokreślony. Oba rodzaje umów o pracę mają inne cele gospodarcze i społeczne. Wybór umowy o pracę na czas określony jako podstawy zatrudnienia, jak też – w dalszej kolejności – czas trwania umowy, muszą być uzasadnione społeczno-gospodarczym celem konkretnej umowy o pracę⁵. Pomimo gruntownej nowelizacji zatrudnienia terminowego wciąż „standardem prawa pracy jest [...] zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy

⁴ Tak też A. Daszczyńska-Ciborowska, *Zagadnienie kausalności umów o pracę na czas określony w świetle dotychczasowych i znowelizowanych przepisów*, [w:] M. Mędrala (red.), *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, Warszawa 2017, s. 86.

⁵ Por. T. Sójka, B. Łój, *Kodeks pracy. Komentarz*, Zielona Góra 2000, s. 97–98.

terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nad używany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy⁶. Umowę o pracę na czas nieokreślony uważać wciąż należy za typ podstawowy, standard prawa pracy. „Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy [...] z 28 czerwca 1999 r., Nr 99/70/WE⁷. Jak wskazuje się w orzecznictwie, „za nieważne mogą być uznane umowy zawarte na czas określony, jeżeli z okoliczności towarzyszących ich zawarciu wynika, że wybór tego rodzaju umowy zmierzał do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas nieokreślony”⁸.

Przywołane argumenty wskazują jednoznacznie, że każda umowa o pracę na czas określony jest umową kauzalną, tj. taką, dla której zawarcia wymagane jest występowanie przyczyny uzasadniającej odstępnie od zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – istnienie obiektywnego uzasadnienia. Konieczność ta występuje bez względu na to, czy w okolicznościach danego przypadku umowa o pracę na czas określony będzie zawierana w reżimie art. 25¹ § 1-3 k.p. czy też art. 25¹ § 4 k.p. „Nawet gdyby uznać, że przepis art. 25¹ k.p. nie ustanawia obowiązku podania przyczyny zawarcia umowy na czas określony, jeżeli jest ona zawarta na czas nieprzekraczający 33 miesięcy, nie powinno to oznaczać, że ta przyczyna nie musi istnieć”⁹.

Skutkiem przyjęcia tezy o kauzalnym charakterze każdej umowy o pracę na czas określony jest wniosek, że w przypadku umów mieszczących się w limitach kodeksowych nie istnieje konieczność wskazywania tejże przyczyny jako uzasadnienia dla jej zawarcia. Stwierdzić zatem należy, że „w okresie 33 miesięcy pracodawca może zawrzeć umowę na czas określony bez względu na charakter powierzanej pracy, w tym także pracy, która nie ma charakteru czasowego”¹⁰. Z kolei w razie chęci skorzystania z możliwości niewliczenia zatrudnienia terminowego – i to także wtedy, gdy okres mieści się w czasie lub ilości umów o pracę na czas określony przewidzianych w art. 25¹ § 1 k.p – jest to obligatoryjne. Nadto w razie zawarcia umowy w warunkach art. 25¹ § 1 pkt 4 k.p. (obiektywne

⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 1998, Nr 19, poz. 558.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2008, Nr 21–22, poz. 317.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2008, Nr 21–22, poz. 317. Tak też [Online] wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30 października 2015 r., VII P 654/15, [http://www.orzeczenia.bydgoszcz.sr.gov.pl/details/\\$N/151005050003521_VII_P_000654_2015_Uz_2015-12-08_001](http://www.orzeczenia.bydgoszcz.sr.gov.pl/details/$N/151005050003521_VII_P_000654_2015_Uz_2015-12-08_001), stan z dn. 10.11.2017.

⁹ A. Daszczyńska-Ciborowska, *op. cit.*, s. 84.

¹⁰ L. Florek, *op. cit.*, s. 3.

przyczyny leżące po stronie pracodawcy) należy poinformować właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 25¹ § 5 k.p.). Wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie co do wskazywania przyczyn uzasadniających zawarcie ponad określone limity umów o pracę na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami jest niezrozumiałe. Obowiązek uzasadnienia zawarcia każdej umowy o pracę na czas określony służyłby nie tylko prawidłowemu wykorzystywaniu tego rodzaju umowy, zgodnie z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, ale również pozytywnie wpłynąłby na kontrolę przestrzegania zakazu dyskryminacji. Poddanie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy każdej z zawieranych umów o pracę na czas określony (co najmniej obowiązek notyfikacji zawarcia takiej umowy) również oddziaływałoby na zmianę postaw na rynku pracy, zwłaszcza związanych z wykorzystywaniem przez pracodawców możliwości obejścia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas nieokreślony¹¹.

W zakresie wskazywania przyczyn mających usprawiedliwić zawarcie umowy o pracę na czas określony brak uwzględnienia interesu pracownika, który także lub wyłącznie (bez pracodawcy) może być zainteresowany zawarciem umowy terminowej. Niestety *de lege lata* ustawodawca nie dopuszcza możliwości zapewnienia realizacji interesu pracownika. W takich okolicznościach stronom stosunku pracy pozostają trzy możliwe zachowania: poszukiwanie usprawiedliwienia dla zawarcia ponadlimitowej umowy w katalogu z art. 25¹ § 4 k.p., zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony albo rezygnacja z zatrudnienia w formie pracowniczej. Aktualny stan prawny nie gwarantuje zapewnienia realizacji interesów gospodarczych pracowników.

Wskazywano już wcześniej na naruszenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia umowy o pracę na czas określony jako okoliczność ważną przy weryfikacji prawidłowości korzystania z tego rodzaju umowy o pracę. Uzasadnienie dla zawarcia umowy o pracę na czas określony pozwoliłoby skontrolować, czy w danych warunkach prawidłowe jest korzystanie z tej formy zatrudnienia. Pamiętać bowiem należy, że zawarcie umowy o pracę na czas określony może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)¹². Wówczas w miejsce nieważnego postanowienia o czasowym

¹¹ Por. A. Sobczyk, *Nowe regulacje dotyczące zatrudnienia na czas określony*, [w:] M. Mędrala (red.), *Terminowe umowy...*, *op. cit.*, Warszawa 2017, s. 52.

¹² Por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2006, nr 13–14, poz. 207 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2010, nr 19–20, poz. 230.

ograniczeniu zatrudnienia należy zastosować skutek w postaci przekształcenia stosunku prawnego w bezterminowe zatrudnienie pracownicze. Waler edukacyjny i wychowawczy powszechnego uzasadniania umów o pracę na czas określony jest ewidentny.

Konieczność pamiętania o uzasadnieniu dla zawarcia umowy o pracę na czas określony oddziaływałyby pozytywnie również na obowiązek przestrzegania zakazu dyskryminacji (art. 18^{3a} k.p.). Należy się zgodzić z poglądem wyrażonym w orzecznictwie, że „jeżeli bez usprawiedliwionych przyczyn pracownik nie uzyskuje należnego poczucia pewności umówionego zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi niezasadne wypowiedzenie umów, i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur konsultacji zamiaru wypowiedzenia, to [...] ma miejsce sytuacja złamania określonego w art. 18^{3a} k.p. zakazu dyskryminacji, przez wadliwe ukształtowanie warunków umowy o pracę w zakresie nawiązania stosunku pracy (nieprawidłowe kształtowanie stosunku pracy, według modelu umowy na czas określony) oraz w zakresie rozwiązania stosunku pracy (pozbawienie pracownika prawa do wypowiedzenia mu umowy z uzasadnionych powodów i prawa do związanej z tym ochrony związkowej)”¹³.

Obowiązek uzasadnienia zawarcia każdej z umów o pracę na czas określony służyłby także prawidłowemu implementowaniu do polskiego porządku prawnego przesłanki „uzasadnionych przyczyn”, o której mowa w Porozumieniu ramowym. Wskazać bowiem należy, że w regulacji prawa UE ma ona charakter ochronny – tj. służyć ma nadużywaniu w zatrudnieniu terminowych umów o pracę. Z perspektywy obowiązujących regulacji kodeksowych stwierdzić zaś trzeba, że posłużenie się wymogiem uzasadnienia (wskazania przyczyny) dla zawarcia umowy o pracę na czas określony powoduje zróżnicowanie tych umów¹⁴. Skutek jest przy tym o wiele dalej idący niż samo zróżnicowanie, ponieważ treść art. 25¹ § 4 k.p. prowadzi do wniosku o wyłączeniu innych środków ochronnych (limit czasowy, limit ilościowy), gdy pracodawca zawiera umowy o pracę na czas

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2008, nr 21–22, poz. 317.

¹⁴ Na brzmienie art. 25¹ k.p. jako podstawę do wyróżnienia dwóch odmian umowy o pracę na czas określony wskazuje J. Stelina, wyróżniając zwykłą i szczególną jej odmianę. Autor ten wyjaśnia, że podstawowym kryterium owego zróżnicowania jest cel, w jakim strony zawierają daną umowę (por. J. Stelina, *op. cit.*, s. 45). K. Jaśkowski natomiast na umowy regulowane art. 25¹ § 1-3 k.p. używa określenia „umowy limitowane”. Z kolei umowy zawierane w warunkach art. 25¹ § 4 k.p. „mające służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy i niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności” ich zawarcia nazywa „umowami obiektywnie uzasadnionymi” (por. K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 5).

określony w związku z wystąpieniem jednej z wymienionych w ustawie przyczyn. Nie taki był cel regulacji unijnej, przez co uznać należy, że przyjęte rozwiązanie stoi w sprzeczności z unormowaniami dyrektywy nr 99/70/WE¹⁵.

Limity zawierania umów o pracę na czas określony

W przeciwieństwie do stanu prawnego sprzed 22 lutego 2016 r. aktualnie oprócz ograniczenia ilościowego umów o pracę na czas określony (zwiększonego z dwóch do trzech) obowiązuje zasada łącznego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę pomiędzy tymi samymi stronami przez okres nie dłuższy niż 33 miesiące, chyba że zachodzą okoliczności usprawiedliwiające przekroczenia limitów (art. 25¹ § 4 k.p.). Wprowadzone limity starają się pogodzić interesy pracowników i pracodawców. Ich obowiązywanie zresztą jest konieczne, aby umowa o pracę na czas określony, jako odstępstwo od reguły zatrudnienia bezterminowego, nie była nadużywana w stosunkach pracy. W ten sposób ustawodawca transponuje do polskiego porządku prawnego przepisy dyrektywy 99/77/WE, w której przewiduje się trzy mechanizmy mające służyć przeciwdziałaniu nadużywaniu umów terminowych. Państwa członkowskie UE zobowiązane są wprowadzić co najmniej jednej z trzech przewidzianych w dyrektywie mechanizmów: określenie maksymalnej liczby umów terminowych, maksymalnego czasu trwania umów terminowych albo określenie obiektywnych powodów uzasadniających zawarcie terminowej umowy o pracę. Posłużenie się przez ustawodawcę limitem czasowym i ilościowym służy wzmocnieniu ochrony przed nadużywaniem zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony¹⁶.

Mechanizm obowiązujący po 22 lutego 2016 r. został znowelizowany i dopasowany do ograniczonego katalogu rodzajów umów o pracę. Ustawodawca wciąż posługuje się fikcją prawną. Naruszenie określonego ustawowo limitu powoduje przekształcenie z mocy prawa umowy o pracę na czas określony, w konsekwencji czego strony związane są stosunkiem pracy na czas nieokreślony. Zastosowanie przepisu art. 25¹ § 3 k.p. powoduje, że datę zatrudnienia bezterminowego wyznacza zawarcie czwartej umowy o pracę na czas określony lub dzień przekroczenia 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. W konsekwencji termin końcowy czwartej umowy o pracę lub umowy o pracę na czas określony po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia uważa się za niezastrzeżony (art. 94 k.c. w zw. z art. 116 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)¹⁷.

¹⁵ Tak też J. Stelina, *op. cit.*, s. 48–49.

¹⁶ Por. L. Florek, *op. cit.*

¹⁷ Wcześniej tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2002 r., I PKN 546/01, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2004, nr 10, poz. 169.

W postanowieniach regulujących zmianę z mocy prawa charakteru umowy o pracę w oparciu o art. 25¹ § 3 k.p. brakuje dotychczas występującego zastrzeżenia kodeksowego w formule „o ile przerwa rozwiązania poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca”.

Brak zastrzeżenia co do okresu przerwy powodującej wyłączenie zastosowania swoistej sankcji z art. 25¹ § 3 k.p. powoduje doniosłe, i jak się wydaje niezamierzone przez ustawodawcę, skutki w sferze zatrudnienia. *De lege lata* bez względu na chwilę zawarcia umowy o pracę na czas określony strony stosunku pracy będą obowiązane badać, czy wcześniej związane były już stosunkiem pracy, a jeżeli tak, to przez jaki okres i na podstawie ilu umów o pracę. Co do zasady, o ile nie będą zachodzić okoliczności wyłączające limity (art. 25¹ § 4 k.p.), wcześniejsze pozostawanie przez te same strony trzykrotnie w stosunku pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę na czas określony lub przez okres 33 miesięcy wyłączy możliwość zawarcia kolejnej umowy terminowej – i to bez względu na to, kiedy strony podejmą rozmowy dotyczące kolejnego zatrudnienia. Sytuacja taka rodzić będzie liczne komplikacje w stosowaniu prawa, obciążając niewspółmiernym ryzykiem pracodawcę. Okoliczność tę zauważa także A. Sobczyk, który wyjaśnia, że „naruszenie prawa w zakresie zatrudnienia terminowego może mieć bowiem miejsce wskutek niewiedzy, którą można usprawiedliwić upływem czasu, chyba że wnioskujący o pracę pracownik miał obowiązek poinformować pracodawcę o fakcie uprzedniego zatrudnienia na umowę na czas określony, czego jednak prawo nie wymaga”¹⁸.

Rezygnacja przez ustawodawcę z możliwości „opcji zerowej” po określonym w k.p. okresie jest o tyle zaskakująca, że instytucja ta jest obecna w znowelizowanym k.p. przy regulacji umowy o pracę na okres próbny – i to w sytuacji wcześniejszego jej braku. Słusznie należy ocenić dopuszczalność ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z pracownikiem, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy albo 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. W tym ostatnim przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny (art. 25 § 3 k.p.). Analogiczne rozwiązanie normatywne w odniesieniu do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony służyłoby rozwiązaniu analizowanego problemu w stosowaniu umów terminowych w przeszłości.

¹⁸ A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 55–56.

Tak samo jak w przypadku umowy o pracę na okres próbny również umowa o pracę na czas określony powinna być możliwa do zawarcia pomiędzy tymi samymi stronami po upływie ustawowo wskazanego terminu. Ujednolicenie rozwiązań z regułą z art. 25 § 3 k.p. wydaje się być uzasadnione. Po upływie 3 lat sytuacja na rynku pracy może być już zupełnie inna od tej, w której zawierano poprzednie umowy o pracę. Strony mogą być zwyczajnie zainteresowane zawarciem wyłącznie terminowej umowy o pracę, a w braku „kazuálności” wszystkiego rodzaju umów o pracę na czas określony (wszak prawnie regulowana kazuálność związana jest wyłącznie z zawieraniem umów przekraczających kodeksowe limity) nie jest możliwa – lub niewspółmiernie ograniczona – realizacja ich interesów zawodowych, gospodarczych czy nawet osobistych w przyszłości.

Ustanie stosunku pracy na czas określony

Naturalnym sposobem ustania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas określony jest upływ czasu, na jaki zawarta została umowa. Stanowi to zresztą konsekwencję istoty umów terminowych, które z założenia powinny trwać przez uzgodniony przez strony czas. To powszechne w prawie cywilnym przekonanie musi podlegać modyfikacji w obszarze prawa pracy. Możliwości rozwiązywania umów o pracę powinny być bowiem zgodne z konstytucyjną wolnością pracy. Niemniej stabilizacja zatrudnienia aż do upływu ustalonego terminu – jako cecha stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony¹⁹ – nie może zostać wyłączona.

Podobnie jak w przypadku innych rodzajów umów o pracę, również umowa o pracę na czas określony może zostać rozwiązana za porozumieniem stron oraz, w wypadkach wskazanych w ustawie, w drodze jednostronnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Od 22 lutego 2016 r. zmianie uległa regulacja dotycząca wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Obecnie jest ono możliwe w każdym czasie bez względu na ustalony okres trwania umowy. Okresy wypowiedzenia zostały zaś zmienione względem wcześniejszej regulacji i odpowiadają one okresom wypowiedzenia znanym z umowy o pracę na czas nieokreślony. Są zatem uzależnione od zakładowego stażu pracy. „Poza przypadkami ochrony szczególnej umowa ta [umowa o pracę na czas określony – przyp. autora] może być łatwo rozwiązana ze względu na brak zasadności jej wypowiedzenia i ewentualnie związkowej kontroli tego wypowiedzenia”²⁰.

¹⁹ Por. B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 35.

²⁰ L. Florek, *op. cit.*, s. 6.

Założenie o kauzalnym charakterze umowy o pracę na czas określony rodzi pytanie o możliwość wygaśnięcia umowy o pracę wraz z odpadnięciem przyczyny uzasadniającej jej zawarcie. Ponieważ *de lege lata* wskazanie przyczyny uzasadniającej zawarcie umowy o pracę na czas określony dotyczy wyłącznie umów przekraczających limity kodeksowe, to przyjęć należy, że ustanie przyczyny dla zawarcia umowy terminowej mieszczącej się w ustalonym przez ustawodawcę limicie, pozostaje bez automatycznego wpływu na jej byt. Przypuszczać należy, że okoliczność ta może stanowić podstawę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, jednak w braku konieczności uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej nie będzie ona podlegała weryfikacji.

W przypadku umów o pracę na czas określony, o których mowa w szczególności przepisie art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p., nie można przyjąć skutku w postaci wygaśnięcia umowy o pracę wraz z ustaniem okoliczności usprawiedliwiającej jej zawarcie. Wniosek ten znajduje oparcie w dwóch argumentach. Po pierwsze, wskazać należy, że uwarunkowania wyłączonego spod limitów zatrudnienia terminowego dotyczą zawarcia umowy o pracę na czas określony. Podlegają one zatem badaniu na chwilę zawarcia umowy, czy faktycznie wówczas występowały. Dla ustawodawcy występowanie okoliczności z art. 25¹ § 4 k.p. istotne jest z punktu widzenia możliwości zawarcia umowy o pracę. Nie przewiduje on skutku w związku z ich ustaniem, zaś automatyzm w postaci ustania stosunku pracy jest nie do pogodzenia z prawnym charakterem umowy o pracę na czas określony. Po drugie, ustanie stosunku pracy z chwilą odpadnięcia przyczyny uzasadniającej zawarcie terminowej umowy o pracę wiąże się z niepewnością sytuacji prawnej stron stosunku pracy, zwłaszcza pracownika. Przyjęcie bezpośredniego skutku w postaci wygaśnięcia umowy o pracę zawartej w warunkach art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. oznaczałoby, że w zasadzie pracodawca, stwierdzając brak obiektywnych przyczyn uzasadniających trwanie terminowej umowy o pracę, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia, mógłby doprowadzić do rozwiązania łączącej go z pracownikiem umowy o pracę. Unormowanie sądowej kontroli okoliczności związanych z ustaniem stosunku pracy nie daje przy tym w zasadzie żadnej możliwości udzielenia pracownikowi ochrony. Wątpliwości w tym obszarze wywołuje konieczność zachowania okresów wypowiedzenia z art. 36 k.p., kiedy umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p.). Skrócony okres wypowiedzenia tzw. umowy na zastępstwo z art. 33¹ k.p. w brzmieniu przed nowelizacją z dnia 25 czerwca 2015 r. znajdował racjonalne uzasadnienie²¹.

²¹ Por. J. Stelina, *op. cit.*, s. 49.

Nowelizacji, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r., zarzucić należy brak wprowadzenia wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Ustawodawca niewątpliwie opiera brak aktywności prawotwórczej w tym obszarze na uzasadnieniu wyroku TK z dnia 2 grudnia 2008 r. (P 48/07), w którym wskazano, że „brak [...] podstaw do uznania, że wprowadzone zróżnicowanie, w oparciu o cechę czasu trwania zatrudnienia, nie ma charakteru racjonalnie uzasadnionego i nie jest dokonane według kryterium relevantnego w rozumieniu art. 32 Konstytucji. Nie można przyjąć, że ustawodawca w sposób nieuzasadniony zróżnicował przy wypowiedzeniu zakres ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony i na czas nieokreślony według kryterium rodzaju umów o pracę, co stanowiłoby o ich nierównym traktowaniu i o dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas oznaczony. Wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowi *per se* dyskryminacji, lecz jest uprawnieniem każdej ze stron stosunku pracy w zakresie wskazanym przez ustawę”²². O ile w części zgodzić należy się z myślą wyrażoną przez TK, o tyle nie można przyjmować, że terminowy charakter zatrudnienia pozwala na zasadniczą modyfikację regulacji wypowiedzania tej kategorii umów o pracę. Rodzaj oraz charakter umowy o pracę na czas określony niewątpliwie uzasadniać może zróżnicowanie sytuacji prawnej zatrudnionych na jej podstawie pracowników, nie może jednak wyłączać ochrony związanej z możliwością badania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy (i to przy obowiązującym zrównaniu możliwości wypowiedzania i okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony).

W taki sposób dochodzi w zasadzie do całkowitego wyłączenia trwałości umowy terminowej. Nie można bowiem zbadać zasadności dokonywanego wypowiedzenia – pracownik pozostaje w stanie niepewności co do kontynuacji stosunku pracy. Taki stan ustawodawstwa zwykłego pozostaje niewątpliwie w sprzeczności z regulacją konstytucyjną. Odnieść się przy tym wypada do aksjologicznych uwarunkowań ochrony trwałości stosunku pracy wyrażonych – choć nie wprost – łącznie w szeregu przepisów Konstytucji RP (przede wszystkim art. 2, art. 20, art. 24, art. 30 i art. 65 ust. 1). Podkreślenia wymaga tu znaczenie art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, od czego wyjątki określać można tylko w ustawie. „Wolność wyboru miejsca pracy – jeżeli nie ma być iluzoryczna czy też stanowić pustej deklaracji – ma sens tylko wtedy, gdy wybrane miejsce pracy może być co najmniej w pewnym zakresie możliwe do utrzymania czy zachowania przez osobę, która je wybrała, i w tym duchu

²² Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy. Seria B” 2008, nr 10, poz. 173.

powinien [...] być odczytywany art. 65 ust. 1 Konstytucji RP²³. W obowiązującym stanie prawnym zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę na czas określony brakuje „stabilizacji zatrudnienia aż do upływu ustalonego terminu. Jednocześnie podważa się znaczenie zgodnej deklaracji pracodawcy i pracownika, którzy swoje preferencje co do czasu trwania umowy wyrazili w jej treści. Jedna ze stron może zniweczyć ten zamiar, składając oświadczenie woli, które nie wymaga wystąpienia okoliczności o charakterze nadzwyczajnym. Rozwiązanie to jest tym bardziej wątpliwe, jeśli – jak ma to miejsce na gruncie polskiej regulacji – wypowiedzenie nie wymaga uzasadnienia oraz zaangażowania podmiotu reprezentującego interesy pracownicze”²⁴.

Ograniczenie prawnej dopuszczalności wypowiedzania umów o pracę na czas określony dotyczyć powinno obu stron stosunku pracy. Nie tylko bowiem pracownik musi obecnie liczyć się z niespodziewanym rozwiązaniem umowy o pracę. Pełna swoboda (a nawet dowolność) w wypowiedzaniu umów o pracę przez pracowników godzi potencjalnie także w interesy samych pracodawców. Pełne uwolnienie możliwości wypowiedzania umów o pracę na czas określony powoduje utratę przez pracodawców jednego z elementów stabilizowania kadry²⁵. W obowiązującym stanie prawnym nie są wypełniane żadne elementy funkcji wychowawczej regulacji prawnej. Zarówno pracodawca, jak i pracownik nie czują odpowiedzialności z zaciąganego zobowiązania do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas i związanej z tym sytuacji drugiej strony. Obie strony umowy o pracę na czas określony powinny być zainteresowane jej utrzymaniem przez uzgodniony okres – przy jej zawieraniu działają w przeświadczeniu pozostawania w stosunku pracy przez ten czas. Bez ważnej przyczyny żadna ze stron nie powinna naruszać zaufania drugiej i narażać jej na szkody związane z ustaniem stosunku pracy przed przyjętym wspólnie terminem.

Należałoby w związku z powyższym rozważyć zasadność powiązania zmiany w tym zakresie z wprowadzeniem wymogu wskazania przyczyny dla zawarcia każdej terminowej umowy o pracę. Wówczas można byłoby uzależnić dopuszczalność dokonania wypowiedzenia umowy terminowej od odpadnięcia przyczyny jej zawarcia ewentualnie innych ważnych przyczyn, które należałoby nazwać w treści uzasadnienia oświadczenia o wypowiedzeniu. W ten sposób ustawodawca mógłby w regulacji prawnej umowy o pracę na czas określony

²³ W. Sanetra, *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 56–57.

²⁴ Ł. Pisarczyk, *Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów*, [w:] M. Mędrala (red.), *Terminowe umowy...*, *op. cit.*, Warszawa 2017, s. 66.

²⁵ Por. J. Stelina, *op. cit.*, s. 44.

posługiwać się jednym ograniczeniem jej zawierania – obowiązkiem wskazania przyczyny. Rozwiązanie takie byłoby przez to spójne systemowo i mogłoby służyć uproszczeniu stosowania w obrocie umowy o pracę na czas określony. Badanie dopuszczalności zawierania tego rodzaju umowy ograniczałoby się wyłącznie do weryfikacji prawdziwości wskazanej w samej umowie przyczyny jej zawarcia.

Podsumowanie

Polski ustawodawca był zmuszony do przeprowadzenia reformy pracowniczego zatrudnienia terminowego. Zmiany dotknęły wielu rozwiązań szczegółowych, jak też samych założeń stosunku pracy na czas określony. Poprzez wprowadzenie ograniczeń w zawieraniu umów o pracę (limit ilości dopuszczalnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami oraz łącznego czasu ich trwania) ustawodawca zamierza przeciwdziałać nadużywaniu umów o pracę na czas określony na rynku pracy. Równocześnie dopuszcza się możliwość zawierania umów przekraczających ustawowe limity, jeżeli zachodzi jedna z przyczyn to usprawiedliwiających (art. 25¹ § 4 k.p.), co powoduje konieczność uzasadnienia odstępstwa od wprowadzonych ograniczeń (kauzalność). To ograniczenie, w założeniu mające mieć ochronny charakter, nie spełnia swojej funkcji, gdyż doprowadza do jawnego różnicowania dwóch „kategorii” umów o pracę na czas określony. Nadto posłużenie się przez ustawodawcę przesłankami o niezdefiniowanym znaczeniu powodować będzie z pewnością liczne wątpliwości interpretacyjne, których wyjaśnienie spoczywać będzie na orzecznictwie.

Reforma zatrudnienia terminowego w ogóle nie uwzględniła regulacji tego rodzaju zatrudnienia w całym systemie prawa. Ustawodawca niejako pozostawiając na bocznym torze tezę o wiodącej roli zatrudnienia na czas nieokreślony, nie wprowadza obowiązku uzasadnienia zawarcia każdej umowy o pracę na czas określony. Bieżąca sytuacja normatywna nie pozwala na skuteczną walkę z patologiami rynku pracy, które w warunkach, kiedy powinna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, zawierają kontrakt terminowy.

Ustawodawca sam zresztą daje zachętę do takiego postępowania, ponieważ pomimo zrównania okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z okresami wypowiedzenia przewidzianymi w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony, nie wprowadza wymogów typowych dla powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Wskutek tego pracodawca nie jest w stanie ani konsultować zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, ani też wskazywać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Nie jest także możliwe przywrócenie do pracy w wyniku sądowej kontroli weryfikacji prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

W ten też sposób w zupełności ustawodawca odchodzi od zasady trwałości zobowiązań terminowych. Aktualny stan prawny nie daje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony pewności możliwości pracy do upływu uzgodnionego terminu, co wszak jest zasadą umów zawieranych na z góry określony czas. Rzecz jasna stron nie można pozbawić możliwości rozwiązania umowy przed upływem terminu, ale działanie takie powinno być wyjątkiem – teraz jednak może być powszechną praktyką niepodlegającą większej kontroli.

Podjęte próby normalizacji stosunków zatrudnienia należy ocenić mimo wszystko pozytywnie. Ustawodawca powinien niezwłocznie podjąć zdecydowane działania zmierzające do kolejnej reformy regulacji umowy o pracę na czas określony. Obowiązujące regulacje – zwłaszcza w wymiarze ustanowionych limitów czasowych i ilościowych – stanowią krok w dobrym kierunku. Niestety ustanowienie w zasadzie pełnej swobody w rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony zdecydowanie negatywnie wpływa na ocenę reformy. Z przykrością trzeba także odnotować brak odwagi ustawodawcy do wprowadzenia wymogu uzasadnienia dla zawarcia każdej umowy o pracę na czas określony, co oddawałoby jej kazualny charakter w każdym przypadku. *De lege lata* ustawodawca stwarza pozór istnienia jakoby kausalnych i niekausalnych umów pracę na czas określony, co jednak jest wnioskiem niesłusznym. Obowiązkowe obiektywne uzasadnienie zawieranej umowy o pracę pozwoliłoby nie tylko kontrolować słuszność doboru rodzaju zatrudnienia (wyjątkowy względem umowy o pracę na czas nieokreślony charakter umowy o pracę na czas określony). Mogłoby także służyć weryfikacji podanego przez strony czasu trwania umowy. Konieczność wskazania obiektywnych powodów dla zawarcia umowy o pracę na czas określony pozwoliłaby przy tym zrezygnować z dwóch obecnie obowiązujących ograniczeń (limit czasowy i ilościowy), a przez to uprościć rozwiązania normatywne w zakresie zatrudnienia terminowego.

Bibliografia

Orzecznictwo

1. [Online] wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30 października 2015 r., VII P 654/15, [http://www.orzeczenia.bydgoszcz.sr.gov.pl/details/\\$N/151005050003521_VII_P_000654_2015_Uz_2015-12-08_001](http://www.orzeczenia.bydgoszcz.sr.gov.pl/details/$N/151005050003521_VII_P_000654_2015_Uz_2015-12-08_001), stan z dn. 10.11.2017.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2002 r., I PKN 546/01, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2004, nr 10, poz. 169.

3. Wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2010, nr 19–20, poz. 230.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2008, Nr 21–22, poz. 317.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2008, Nr 21–22, poz. 317.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2008, nr 21–22, poz. 317.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2006, nr 13–14, poz. 207.
8. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy. Seria B” 2008, nr 10, poz. 173.

Literatura

1. Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.
2. Jaśkowski K., *Nowa umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11.
3. Ludera-Ruszel A., *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2.
4. Mędrala M. (red.), *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, Warszawa 2017.
5. Ryłski M., *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11.
6. Sanetra W., *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] Goździewicz G. (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 56–57.
7. Sójka T., Łój B., *Kodeks pracy. Komentarz*, Zielona Góra 2000.
8. Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11.
9. Uchwała Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 1998, Nr 19, poz. 558.
10. Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 35.

Streszczenie

Krytycznie o regulacji normatywnej umowy o pracę na czas określony

Umowa o pracę na czas określony stanowi odstępstwo od reguły zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i korzystanie z tej formy zatrudnienia wymaga obiektywnego uzasadnienia. Ustawodawca polski, pomimo licznych nowelizacji prawnej regulacji umowy o pracę na czas określony, nadal nie wymaga każdorazowego wskazywania przyczyny dla jej zawarcia, chyba że strony chcą uniknąć wliczania okresu zatrudnienia na podstawie danej umowy lub też konkretnej umowy do limitów kodeksowych. W wyniku nowelizacji obowiązującej od 22 lutego 2015 r. stworzono sztuczny podział umów na czas określony, który nie znajduje uzasadnienia systemowego. Nadto bezzasadnie wprowadzono sztywną regulację ograniczeń ilościowych i czasowych pracowniczego zatrudnienia terminowego, co nadmiernie ograniczy w przyszłości korzystanie z tego rodzaju umów, nakładając równocześnie na pracodawców zbyt dużą odpowiedzialność za weryfikację ilości i łącznej długości wszystkich wcześniej zawieranych umów terminowych. Ustanowienie z mocy prawa wypowiedalności umów o pracę na czas określony przy równoczesnym braku konieczności uzasadnienia tej czynności nie sprzyja zachowaniu trwałości umowy terminowej.

Słowa kluczowe: umowa o pracę na czas określony; ograniczenia zatrudnienia terminowego; wypowiedanie umów o pracę na czas określony; kausalność umowy o pracę na czas określony; rodzaje umów o pracę.

Summary

A critique of the normative regulations of a temporary employment contract

A temporary employment contract is a departure from the employment rule on the basis of an indefinite duration contract and use of that form of employment requires objective justification. Despite the numerous legal amendments to the fixed-term employment contract, the Polish legislature still does not need to indicate the reasons for its conclusion, unless the parties wish to avoid a counting period of employment under a given contract or a specific agreement to code limits. As a result of the amendment effective from 22 February 2015, an artificial division of fixed-term contracts was established, which is not systematically justified. In addition, rigid regulation of quantitative and temporal restrictions on the term employment was imposed unreasonably, which would unduly restrict the use of such contracts in the future, imposing too much responsibility on employers for verifying the quantity and the total length of all previously concluded terms contracts. Establishing by law the ability to terminate a fixed-term employment contract without the need to justify this action does not favor maintaining the durability of the term contrac.

Keywords: temporary/ fixed-term employment contract, limitation of temporary employment contract, termination of temporary employment contract, types of employment contracts.