

## Charakter prawny umowy na czas określony

KONRAD KIJEWSKI

doktorant UW

PAULINA ROICKA

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

**STRESZCZENIE:** *Artykuł przedstawia charakter prawny umowy o pracę na czas określony w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 13 marca 2014 w sprawie M. Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy. Zgodnie z treścią wyroku przepisy polskiego kodeksu pracy dotyczące okresów wypowiedzenia umów na czas określony są sprzeczne z zakazem traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jeżeli sytuacja tych pracowników jest porównywalna. Przedmiotowe orzeczenie powoduje konieczność zmiany zapisów kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia tej formy zatrudnienia, co zostało przedstawione w artykule.*

**SŁOWA KLUCZOWE:** *Europejski Trybunał Sprawiedliwości, orzecznictwo, prawo pracy, umowa o pracę na czas określony*

### Charakter prawny umowy na czas określony w prawie pracy

W literaturze przedmiotu umowa o pracę na czas określony zaliczana jest do atypowych form zatrudnienia. Od typowego stosunku prawnego – umowy na czas nieokreślony – odróżnia ją parę istotnych elementów.

Pierwszym z nich jest odejście od przesłanki trwałości stosunku pracy. Umowa na czas nieokreślony obowiązuje bezterminowo, natomiast umowa na czas określony zaliczana jest do katalogu umów terminowych.

Kolejne rozróżnienie tych umów dotyczy poziomu ochrony pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy. Umowa o pracę na czas nieokreślony objęta jest powszechną ochroną trwałości stosunku pracy. Oznacza to, iż zamiar wypowiedzenia takiej umowy powinien być skonsultowany z istniejącymi u pracodawcy związkami zawodowymi, natomiast sama

przyczyna wypowiedzenia powinna być rzeczywista, konkretna oraz uzasadniona.

Odmienne uregulowana została również kwestia wypowiedalności omawianych umów. Umowa o pracę na czas nieokreślony może być wypowiedziana w każdym momencie, bez zawierania dodatkowych klauzul. Natomiast umowa na czas określony co do zasady nie może zostać wypowiedziana przez strony. Wyjątkiem jest upadłość lub likwidacja pracodawcy określona w art. 41<sup>1</sup> § 2 kodeksu pracy<sup>1</sup>, zawarcie klauzuli wypowiedalności takiej umowy uregulowanej w art. 33 kodeksu pracy oraz rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nietyczących pracownika<sup>2</sup>.

Zgodnie z dyspozycją art. 41<sup>1</sup> § 2 kodeksu pracy w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy każda ze stron może rozwiązać umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, nawet gdy strony w umowie nie dopuszczały takiej możliwości.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. DzU z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (DzU z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Art. 33 kodeksu pracy stanowi natomiast, iż strony w umowie na czas określony trwającej dłużej niż 6 miesięcy mogą zawrzeć klauzulę dopuszczającą jej wypowiedzenie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Warto zwrócić uwagę, iż umowa ta musi być zawarta na co najmniej 6 miesięcy i 1 dzień, natomiast długość okresu wypowiedzenia (dwa tygodnie) nie jest niezależna od długości trwania umowy, co nie wyklucza wydłużenia okresu wypowiedzenia na korzyść pracownika. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 2010 r., klauzulę wypowiedzalności umowy o pracę na czas określony strony mogą wprowadzić również w okresie trwania umowy o pracę<sup>3</sup>. Ponadto umowa na czas określony może zostać wypowiedziana również przed upływem 6 miesięcy jej obowiązywania<sup>4</sup>.

Ustawodawca nie wprowadził maksymalnego okresu, na jaki może zostać zawarta umowa na czas określony, jednak stosowanie długoletnich umów o pracę na czas określony z klauzulą wypowiedzalności musi być uzasadnione. Odmienne działanie może przejawiać cechy obejścia przepisów prawnych dotyczących umowy na czas nieokreślony, na co parokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy<sup>5</sup>.

Kolejnym instrumentem zmierzającym do ograniczenia praktyki zawierania długoletnich umów o pracę na czas określony jest przepis art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy, który traktuje zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony (gdy przerwa między nimi nie przekroczyła miesiąca) jako umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie dotyczy to umów zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umów zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, przy-

sluguje wyłącznie odszkodowanie. Natomiast w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów na czas określony, gdy strony nie zawarły klauzuli wypowiedzalności, pracownikowi przysługują roszczenia na podstawie art. 56 kodeksu pracy w związku z art. 59 kodeksu pracy<sup>6</sup>. Są to przepisy dotyczące roszczeń pracowniczych w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

### **Treść wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie M. Nierodzik**

W wyroku z dnia 13 marca 2014 r. (C-38/13) w sprawie M. Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej analizował zgodność art. 33 polskiego kodeksu pracy z postanowieniami dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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). Przepis ten przewiduje możliwość wprowadzenia do umowy zawartej na czas określony, mającej trwać dłużej niż 6 miesięcy, klauzuli dopuszczającej jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Porozumienie ramowe, które stanowi załącznik do dyrektywy, wprowadza zasadę niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na umowy terminowe. Stanowi ona, że niedopuszczalne jest traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny, niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony z tego tylko powodu, że podstawą zatrudnienia jest umowa czasowa. Zróżnicowane traktowanie mogą uza-

<sup>3</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 52/10.

<sup>4</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., sygn. akt I PZP 35/95.

<sup>5</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 186/08.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 414/98.

sadniać jedynie powody o charakterze obiektywnym.

Trybunał Sprawiedliwości stanął na stanowisku, że przepisy polskiego kodeksu pracy dotyczące okresów wypowiedzenia umów na czas określony są sprzeczne z zakazem traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jeżeli sytuacja tych pracowników jest porównywalna. Sytuacja pracowników jest porównywalna, jeżeli pracownik wykonuje pracę identyczną lub podobną do pracy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony. Jednocześnie Trybunał przypomniał, że tymczasowy charakter zatrudnienia, którego podstawą jest umowa na czas określony, nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym. W rezultacie polskie przepisy dotyczące sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy terminowej, bez względu na okres jej trwania, nie są zgodne z postanowieniami wskazanej dyrektywy, gdyż stanowią odmienne traktowanie pracowników w kontekście warunków zatrudnienia.

Omawiane orzeczenie zapadło na tle sporu, jako wywiązał się między szpitalem a pielęgniarką, którą z placówką łączyła umowa na czas określony zawarta od 16 lutego 2010 r. do 3 lutego 2015 r., z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wcześniej strony związane były umową na czas nieokreślony trwającą blisko 15 lat. Umowa terminowa została wypowiedziana przez szpital przed upływem terminu, na jaki została zawarta.

Zakwestionowanie przez Trybunał powyższych przepisów polskiego kodeksu pracy nie powoduje, że tracą one moc obowiązującą. Wyrok ten wiąże sąd krajowy, który zwrócił się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym. Niemniej ocena organu unijnego w przedmiocie niezgodności przepisów krajowych z przepisami unijnymi niewątpliwie stanowi asumpt do stosownych zmian legislacyjnych w polskim kodeksie pracy.

## Postulaty *de lege ferenda*

Jedną z pierwszych propozycji zmian kodeksu pracy w zakresie okresów wypowiedzenia umowy na czas określony jest poselski projekt zmiany ustawy, przedstawiony w dniu 26 lutego 2014 r. (a więc przed wydaniem przedmiotowego wyroku ETS)<sup>7</sup>. Zgodnie z treścią uzasadnienia do projektu nowelizacji kodeksu pracy, około 27% pracowników w Polsce zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę na czas określony. Co więcej, pewna część umów zawierana jest na czas wynoszący nawet kilkanaście lat. Wnioskodawcy zwracają również uwagę na gorszą stabilizację zawodową oraz trudniejszy dostęp do instytucji finansowych (kredytów) pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych. Poselski projekt nowelizacji kodeksu pracy ma na celu ograniczenie nadużywania tej formy zatrudnienia, a w szczególności wprowadzenie maksymalnych granic w długości zawieranych umów na czas określony.

Głównymi założeniami projektu są zmiana treści art. 25<sup>1</sup> w ten sposób, iż ureguje on maksymalny okres trwania umowy na czas określony z danym pracodawcą wynoszący 24 miesiące, który może zostać przedłużony w układzie zbiorowym lub regulaminie maksymalnie do 36 miesięcy. Przekroczenie tego terminu jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Strony w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy mogą wprowadzić obowiązek uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Omawiany projekt nowelizacji zakłada możliwość wprowadzenia klauzuli wypowiedalności umowy o pracę na czas określony, gdy została ona zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy, przy czym okresy wypowiedzenia wynoszą – 2 tygodnie, jeżeli umowa o pracę na czas określony przekracza 12 miesięcy oraz miesiąc, jeżeli umowa o pracę na czas określony przekracza 18 miesięcy.

Opinie partnerów społecznych, choć są krytyczne wobec obecnego kształtu noweli-

<sup>7</sup> *Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 lutego 2014 r.*, numer druku 2296, źródło: <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=2296>, pobrano 13.07.2014.

zacji, to wzajemnie dostrzegają konieczność zmian. Zgodnie ze stanowiskami stron długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony powinien być zbliżony do długości okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy czym organizacje pracodawców proponują zrównanie okresów wypowiedzenia dla tych dwóch typów umów na poziomie:

- 1 tygodnia wypowiedzenia dla umów zawartych krócej niż na 12 miesięcy;
- miesiąca dla umów zawartych na co najmniej 12 miesięcy oraz
- 2 miesiące dla umów zawartych na co najmniej 2 miesiące.

Obie strony krytycznie odniosły się do możliwości modyfikacji ustawowych przesłanek w drodze układu zbiorowego lub regulaminu pracy, gdyż *a priori* wyklucza to możliwość zawarcia takiego porozumienia u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników oraz u pracodawcy u którego nie działają związki zawodowe. Ponadto Główny Inspektor Pracy postuluje wprowadzenie obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony wynikającego wprost z przepisów kodeksu pracy, a nie porozumienia stron.

Organizacje pracodawców postulują również ustalenie maksymalnej długości trwania umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy na poziomie 48 miesięcy, z możliwością przedłużenia na okres trwania projektu lub kadencji<sup>8</sup>.

Zaproponowana nowelizacja jest odpowiedzią na pojawiające się w praktyce mankamenty funkcjonowania tej formy zatrudnienia w obecnym kształcie prawnym. Należy przyjąć, iż omawiana nowelizacja zmierza w dobrym kierunku, natomiast obecny jej kształt nie rozwiąże wszystkich problemów związanych ze stosowaniem tej formy zatrudnienia. Wydaje się, iż wymaga ona wprowadzenia pewnych poprawek poprzedzonych dialogiem partnerów społecznych, który warto uważnie obserwować.

## Wnioski

- Umowa o pracę na czas określony należy do atypowych form zatrudnienia, dlatego nie powinna być nadużywana w obrocie prawnym.
- Zgodnie z uzasadnieniem do projektu nowelizacji kodeksu pracy około 27% pracowników jest zatrudnionych na umowę na czas określony, ale pewna część umów zawierana jest na czas wynoszący nawet kilkanaście lat. Takie działanie może zostać uznane za obejście prawa.
- Umowa o pracę na czas określony pozbawiona jest powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, co oznacza, iż jej wypowiedzenie nie musi być konsultowane ze związkami zawodowymi, a jej zasadność nie podlega kontroli sądowej.
- Umowa o pracę na czas określony, co do zasady, nie podlega wypowiedaniu. Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, wprowadzenie klauzuli wypowiedalności umowy przez strony oraz rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.
- Powyższe spostrzeżenia prowadzą do wniosku, iż pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony znajduje się w korzystniejszej sytuacji prawnej względem pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej.
- Spostrzeżenie to znalazło odzwierciedlenie w wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie M. Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy, zgodnie z którym przepisy polskiego kodeksu pracy dotyczące okresów wypowiedzenia umów na czas określony są sprzeczne z zakazem traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jeżeli sytuacja tych pracowników jest porównywalna.

<sup>8</sup> Opinia Głównego Inspektora Pracy, NSZZ „Solidarność”, PKPP Lewiatan, Business Center Club do druku sejmowego nr 2296, źródło: <http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/E81F89507A0ABB7C1257CC300464063/%24File/2296-001.pdf>, pobrano 13.07.2014.

- Zakwestionowanie przez Trybunał powyższych przepisów polskiego kodeksu pracy nie powoduje, że tracą one moc obowiązującą. Wyrok ten wiąże sąd krajowy, który zwrócił się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym.

Niemniej, ocena organu unijnego w przedmiocie niezgodności przepisów krajowych z przepisami unijnymi, niewątpliwie stanowi asumpt do stosownych zmian legislacyjnych w polskim kodeksie pracy.

## AKTY PRAWNE

Dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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 Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 3, s. 368).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. DzU z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 414/98.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 186/08.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 52/10.

## The legal nature of a fixed-term employment contract

KONRAD KIJEWSKI  
PAULINA ROICKA

**SUMMARY:** *European Court of Justice in its judgment of 13 March 2014 (Case C- 38/13) concluded that polish regulation of the Labour Code concerning different notice period for the termination of a definite and indefinite employment contract regardless of the length of employment relationship, constitutes different treatment in respect of employment conditions. As a result, polish provisions, such as that at issue in the main proceedings, not comply with the relevant EU regulations. The article shows the impact of judgment on a legal character of a fixed-term employment contract in Poland.*

**KEY WORDS:** *European Court of Justice, judgment, labor law, fixed-term employment contract.*