



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 26 czerwca 2025 r.
DP-I.0220.772.2025

w odpowiedzi na petycję z dnia 31 marca 2025 r. w przedmiocie podjęcia prac legislacyjnych w sprawie wprowadzenia obowiązku informowania pracownika o decyzji pracodawcy w przedmiocie dalszego zatrudnienia pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę pracę na czas określony, proszę przyjąć wyjaśnienia Departamentu Prawa Pracy.

Na wstępie trzeba zauważyć, że stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 r., sygn. III APr 10/96).

Zgodnie z art. 10 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (dalej: k.p.)¹, każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Ponadto zgodnie z art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Umowa o pracę na czas określony zakłada trwanie stosunku pracy między stronami tylko przez ściśle oznaczony okres – zgodnie z ich wolą. Zatem w przypadku umów zawieranych na czas określony, strony stosunku pracy już przy samym zawarciu takiej umowy o pracę decydują kiedy umowa ulegnie rozwiązaniu (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Konkludując, warto powtórzyć za K. Jańskowskim, że umowa o pracę na czas określony zawierana jest więc nie po to, aby trwała przez wskazany przez strony okres, lecz po to, by nie trwała dłużej niż umówiony okres². Istotą umowy tego rodzaju jest bowiem uzależnienie ustania stosunku pracy od zdarzenia przyszłego i pewnego (art. 116 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny³ w związku z art. 300 k.p.).

Oczywiste jest, że to umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest typem umowy, który najlepiej chroni interesy pracownika i stanowi niewątpliwie czynnik stabilizujący jego życie zawodowe (charakteryzuje się przede wszystkim obowiązkiem merytorycznego uzasadnienia przez pracodawcę dokonywanego wypowiedzenia rozwiązującego i zmieniającego, jak również współdziałaniem ze związkami zawodowymi w tym zakresie oraz możliwością ubiegania się przez pracownika m.in. o przywrócenie do pracy w razie

¹ Dz.U. z 2025 r. poz. 277.

² K. Jańkowski [w:] E. Maniewska, K. Jańkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2025, art. 25.

³ Dz. U. z 2024 r. poz. 1061, 1237.

ustalenia przez sąd pracy, że wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę).

Należy jednocześnie podnieść, że nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r.⁴ wprowadziła przełom, rozszerzając powyższą ochronę także w stosunku do umów o pracę na czas określony (zob. obecne brzmienie art. 30 § 4 k.p. czy art. 38 § 1 k.p., art. 45 § 1 k.p.). Bowiemy w stanie prawnym do dnia 26 kwietnia 2023 r. w stosunku do umów o pracę na czas określony nie było obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy, jak również obowiązku konsultacji związkowej, także co do zasady możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

Ponadto, w obecnym stanie prawnym na podstawie art. 29³ § 1 k.p. pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Warto wskazać, że do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. (przejście zakładu pracy na innego pracodawcę), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Pracodawca powinien zgodnie z art. 29³ § 2 k.p., w miarę możliwości, uwzględnić powyższy wniosek pracownika. Pracodawca ma przy tym obowiązek udzielenia pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na ten wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku. W razie nieuwzględnienia wniosku ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynie odmowy (art. 29³ § 3 k.p.).

Jednocześnie trzeba zastrzec, że polski ustawodawca przewidział także środki przeciw nadużywaniu zawierania umów o pracę na czas określony. Bowiemy co do zasady zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. 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.

Natomiast 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 (art. 25¹ § 2 k.p.)

Jeżeli jednak 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

⁴ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. u. z 2023 r. poz. 614). Ustawa ta weszła w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r.

miesiący, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ §3 k. p.). Powyższe przepisy nie mają zastosowania m.in. do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jak również w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym.

Wobec powyższego rozpoczęcie ewentualnych prac legislacyjnych, mających na celu wprowadzenie do obrotu prawnego zaproponowanych przez Pana postulatów, wymaga przede wszystkim ich analizy pod kątem zgodności z naturą umowy o pracę na czas określony. Jednocześnie uprzejmie informuję, że wszystkie przedstawione stanowiska i zgłoszone postulaty, w szczególności zgłoszone propozycje legislacyjne, w zakresie konieczności zmian w środowisku pracy, stanowią ważny element procesu wypracowywania optymalnych rozwiązań i będą brane pod uwagę w prowadzonych analizach w Ministerstwie.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach⁵ sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Do wiadomości:

- Biuro Ministra.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit

Dyrektor

Departamentu Prawa Pracy

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

⁵ Dz.U. 2018 poz. 870.