

INFORMACJE DOTYCZĄCE PETYCJI

Adresat petycji:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Przedmiot petycji:

Szanowna Ministro,

Zwracam się z uprzejmą prośbą o przyjrzenie się problemowi długiego czasu pracy na umowach okresowych przed podpisaniem umowy stałej. Obecnie taki czas zatrudnienia wynosi maksymalnie 33 miesiące. Do niego dochodzi okres zatrudnienia na umowie próbnej, dając razem nawet 36 miesięcy.

Dla kobiet w wieku rozrodczym jest to na tyle długo, że może to skutkować problemami w posiadaniu potomstwa w przyszłości. Dodatkowo przy braku stałego i pewnego zatrudnienia dochodzi problem z brakiem możliwości uzyskania kredytu. Co z kolei uniemożliwia polepszenie warunków mieszkaniowych i planowanie większej rodziny. Problem ten dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn. Warto również zauważyć, że w trakcie umów okresowych, często decyzje o ważnych zabiegach zdrowotnych są odkładane na później, powodując liczne komplikacje i utrudniając przyszłe leczenie.

Chciałabym też zauważyć, że skrócenie danego okresu wpłynęłoby korzystnie na zarobki kobiet, które obecnie często trzymają się rozpaczliwie słabo płatnej posady bez perspektyw w oczekiwaniu na macierzyństwo. W przypadku konieczności nawet jednokrotnej zmiany pracy (bądź nawet zmiany struktury samego pracodawcy), pracownica może być na umowach okresowych nawet 6 lat. W przypadku kobiet, które z powodów studiów późno wchodzi na rynek pracy, 6 lat może spowodować przegapienie optymalnego czasu na posiadanie potomstwa.

Osobiście dotknął mnie dany problem, gdy z powodu upadłości poprzedniego pracodawcy zmuszona byłam rozpocząć nową pracę. Obecny pracodawca nie przewiduje innego zatrudnienia niż maksymalny dopuszczalny czas pracy na umowach okresowych. Każda kobieta, która zajdzie w ciążę w trakcie takich umów nie dostaje możliwości przedłużenia umowy, co wiąże się z utratą pewnych świadczeń i problem z powrotem na rynek pracy.

Myślę, że zmiana w kodeksie pracy polegająca na skróceniu dopuszczalnego maksymalnego czasu zatrudnienia na umowach okresowych byłaby szczególnie mile widziana w przy obecnej filozofii work-life balance i niskiej liczbie urodzeń w Polsce.

Wyrażam zgodę/ nie wyrażam zgody na publikację danych osobowych – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego (dane zostaną udostępnione na stronie internetowej MRPIPS.*

**niewłaściwe skreślić*



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-III.055.3.2024.MW
Warszawa, dnia 26 marca 2024 r.

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na Pani petycję z dnia 7 lutego 2024 r., w sprawie wprowadzenia zmiany w Kodeksie pracy polegającej na skróceniu dopuszczalnego, maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę, Departament uprzejmie informuje, że na podstawie art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy 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.

Przy czym, z mocy art. 25¹ § 2 K.p. 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 w rozumieniu § 1.

Natomiast w świetle art. 25¹ § 3 K.p. jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Celem przepisów art. 25¹ § 1 – 3 K.p. jest ograniczenie zjawiska zawierania umów o pracę na czas określony.

Na gruncie bowiem powyższych przepisów, oprócz wskazania maksymalnej liczby umów o pracę na czas określony (nie więcej niż trzy umowy), określony został także maksymalny czas trwania tego rodzaju umów (nie więcej niż 33 miesiące). Ponadto, zostało uznane jako bezskuteczne aneksowanie umów o pracę na czas określony (art. 25¹ § 2 K.p.) oraz ustalono przekształcenie się, z mocy prawa, umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 3 K.p.).

I tak, bezskuteczne jest aneksowanie umów o pracę na czas określony polegające na przedłużeniu czasu ich trwania. Aneksowanie tych umów zmierzałoby do ominięcia ograniczenia ich maksymalnej liczby. Z mocy art. 25¹ § 2 K.p. jest ono równoznaczne z zawarciem nowej (kolejnej) umowy o pracę na czas określony. Wprowadzenie bezskuteczności aneksowania jest odpowiedzią na próby omijania mechanizmu przekształcania kolejnej umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Polegały one na zawieraniu aneksów zmieniających termin rozwiązania umowy na czas określony. Nie dochodziło w ten sposób do zawierania nowych umów na czas określony, lecz zmiany umowy istniejącej. Jako że była to cała jedna umowa o pracę na czas określony, nie stosowano do niej ograniczenia liczby dopuszczalnych umów o pracę na czas określony. W orzecznictwie sądowym najczęściej przyjmowano dopuszczalność aneksowania umów, z możliwością jednak dochodzenia ochrony z powołaniem się na konstrukcję obejścia prawa (art. 58 Kodeksu cywilnego).

Dlatego w celu wyeliminowania praktyki aneksowania umów o pracę na czas określony ustawodawca dodał do art. 25¹ przepis § 2. W ten sposób każdy aneks przesuwający na przyszłość termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony jest kwalifikowany w świetle art. 25¹ § 2 K.p. jako kolejna umowa o pracę.

Ustawodawca w art. 25¹ § 3 K.p. uregulował skutek prawny naruszenia ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony. Jest nim przekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Skutek ten następuje w przypadku przekroczenia 33-miesięcznego limitu czasu trwania umów na czas określony, jak również w razie zawarcia czwartej takiej umowy.

Zawarcie umowy na czas określony, np. na 5 lat, oznacza zatem, że po upływie 33 miesięcy przekształca się ona w umowę o pracę na czas nieokreślony. Podobnie, jeśli w okresie 33 miesięcy strony zawarły czwartą umowę na czas określony – również taka umowa traktowana jest od pierwszego dnia jej trwania jako umowa o pracę na czas nieokreślony.

Skutek w postaci przekształcenia się umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony powstaje z mocy prawa, nie wymaga dodatkowych czynności stron stosunku pracy.

Warto także zwrócić uwagę na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r. (II PK 113/04, OSNP 2005, Nr 16, poz. 244), z którego wynika, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Pracownikowi niedopuszczonemu do pracy w takim przypadku służy roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do świadczenia pracy (art. 81 § 1 K.p.).

Reasumując, w treści art. 25¹ § 1 – 3 K.p. przewidziano skuteczne instrumenty związane z przeciwdziałaniem nadużywaniu zawierania umów o pracę na czas określony.

Odnośnie do umowy o pracę zawartej na okres próbny należy zauważyć, że na podstawie art. 25 § 2 K.p. umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹-2³, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Oznacza to, że pojęcie umowy o pracę na okres próbny zostało zdefiniowane poprzez jej funkcję: „Umowę o pracę na okres próbny zawiera się (...) w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy”.

W wyroku z dnia 4 września 2013 r. (II PK 358/12, OSNP 2014, Nr 5, poz. 70) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej usługowy charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 K.p., ale wypróbowanie pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby.

Cel umowy o pracę na okres próbny został zatem jasno określony, co prowadzi do wniosku, że nie można jej zawierać dla realizacji innych potrzeb stron stosunku pracy (np. sprawdzenia umiejętności zarządczych pracodawcy). Definicja kodeksowa ogranicza możliwość zastosowania umowy na okres próbny do potrzeb pracodawcy. Według regulacji ustawowej celem tej umowy jest poznanie kwalifikacji pracownika. W praktyce również pracownik w trakcie trwania okresu próbnego poznaje warunki świadczenia pracy i wymagania przyszłego pracodawcy.

Ponadto, w świetle 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.

Oznacza to m.in., że także umowa na okres próbny nie może być zawarta wbrew woli pracownika.

Należy przy tym zauważyć, że umowa o pracę na okres próbny ma charakter fakultatywny. Strony (czyli pracodawca i pracownik) mogą odstąpić od jej zawarcia i zawrzeć od razu umowę innego rodzaju, czyli umowę o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony.

Konkludując, powyższe okoliczności przemawiają zatem za zasadnością zachowania w przepisach Kodeksu pracy umowy o pracę na okres próbny.

Dodatkowo, zauważyć trzeba, że na podstawie art. 177 § 1 K.p. w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Oznacza to, że w świetle art. 177 § 1 K.p. ochrona trwałości stosunku pracy objęci są wszyscy pracownicy, niezależnie od rodzaju łączącej strony umowy o pracę.

Przepis ten wprowadza zakazy trojakiego rodzaju, tj. zakaz wypowiedziania przez pracodawcę i zakaz rozwiązania przez niego stosunku pracy, a także zakaz podejmowania przez niego przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Pierwszy oznacza, że pracownicy w ciąży lub pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, drugi, że pracodawca nie może rozwiązać wypowiedzianej umowy, nawet jeśli w dacie składania wypowiedzenia

pracownica nie była jeszcze w ciąży. Ochrona obejmuje więc zakaz złożenia w okresie ochronnym oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy, a także obowiązek anulowania skutków czynności rozwiązujących umowę, dokonanych jeszcze zanim pracownica była w ciąży.

Ponadto, ochrona trwałości stosunku pracy powstałego na podstawie terminowych umów o pracę (tj. umowy na czas określony oraz umowy na okres próbny przekraczający miesiąc) nie ogranicza się do zakazu wypowiedzenia i rozwiązania umowy przez pracodawcę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Umowy takie, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulegają przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 K.p.). Przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że określony w nim skutek nie następuje w wyniku działania pracodawcy, ale z mocy samego prawa (automatycznie).

Należy również nadmienić, że na podstawie art. 25 § 1 K.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

Treść art. 25 § 1 K.p. zawiera zatem zamknięty katalog rodzajów umów o pracę. Przepis ten pełni funkcje ochronna. zakazuje bowiem zatrudniania pracownika na podstawie rodzajów umów niewymienionych w art. 25 § 1 K.p.

Oznacza to, że pracodawca nie może zawierać z pracownikiem innych rodzajów umów o pracę (niewskazanych w przepisie art. 25 § 1 K.p.). Nie jest również uprawniony do dokonania kombinacji (czy połączenia) tych umów (zakaz zawierania umów mieszanych). Nie może także połączyć umowy o pracę z którąś z umów prawa cywilnego (np. z umową zlecenia, umową o dzieło).

Uwzględniając powyższe normy o charakterze ochronnym dla pracownika, Departament uprzejmie informuje, że obecnie nie jest rozważane, ani planowane przeprowadzenie zmiany przepisów Kodeksu pracy w kierunku postulowanym w petycji, tj. polegającej na skróceniu dopuszczalnego, maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę (umowy na czas określony i na okres próbny).

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870), sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/

