

**Karol Łapiński**

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Polska

karol\_lapinski@wp.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3845-1988>

## Obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy jako przesłanka zawarcia „nielimitowanej” umowy o pracę na czas określony

Objective Reasons on the Part of the Employer as a Premise for Entering into an “Unlimited”  
Fixed-Term Employment Contract

**Abstract:** The current wording of Art. 25<sup>1</sup> § 4 point 4 of the Labor Code, valid since 22.02.2016, is an example of a general clause in labor law. At the same time, the “objective reasons” of the so-called “unlimited” fixed-term contracts entered into belong to the clauses that change their meaning depending on the person who applies an established rule of law. The use of “objective reasons on the part of the employer” on purpose to limit the abuse of “temporary employment” should generally be assessed as incorrect. According to this, the Court of Justice of the European Union may judge this regulation to be illegal according to Clause 5 of Council Directive 99/70 / EC of 28 June 1999, and as incompatible with the purpose and the effectiveness of the framework agreement. Therefore, it is necessary to replace the general clause used by the legislator with further, more specific premises of “objective reasons” for entering into “unlimited” fixed-term employment contracts.

**Keywords:** fixed-term employment contract, general clauses, objective reasons

**Słowa kluczowe:** umowa o pracę na czas określony, klauzule generalne, obiektywne przyczyny

### Uwagi wstępne

Umowy o pracę na czas określony zawierane z obiektywnych przyczyn były znane polskiemu prawu pracy już wcześniej, w tym w stanie prawnym obowiązującym do 21 lutego 2016 r. Analiza poprzedniego brzmienia regulacji art. 25<sup>1</sup> k.p.<sup>1</sup>

---

1 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

pozwalala wyróżnić dwa rodzaje zatrudniania na czas określony: 1) kauzalne zatrudnienie okresowe (umowy zawierane ze względu na obiektywne powody – przypadki wymienione w § 3), 2) akauzalne zatrudnienie okresowe (umowy zawierane bez takich powodów – przepis § 1)<sup>2</sup>. Obiektywne powody zawarcia umowy o pracę występują również w dyrektywie Rady nr 99/70 z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego z dnia 18 marca 1999 r. 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)<sup>3</sup>. Dyrektywa, dążąc do ustanowienia skutecznych zasad zapobiegających nadużywaniu umów o pracę na czas określony, proponuje m.in. zastosowanie w tym celu przez państwa członkowskie jednego lub więcej z następujących środków: 1) obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy, 2) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, 3) liczbę odnowień takich umów lub stosunków. W związku z dalszym nadużywaniem w naszym kraju zatrudnienia okresowego ustawodawca stanął przed koniecznością nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w tym obszarze. Bezpośrednią przyczyną wprowadzenia zmian stał się wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie *Nierodzik* dotyczący nieuprawnionego zróżnicowania w Polsce okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony<sup>4</sup>. Obowiązująca od 22 lutego 2016 r. nowa treść art. 25<sup>1</sup> k.p. zachowała podział umów o pracę na czas określony na kauzalne i akauzalne. Jednakże – co istotne – w tym obszarze do dotychczasowych „nielimitowanych” umów zawieranych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie, ustawodawca po wykreśleniu zadań cyklicznych dodał umowy zawierane na okres kadencji, a co ważniejsze – umowy zawierane z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Ten ostatni przypadek budzi najwięcej wątpliwości ze względu na to, iż dla osiągnięcia określonego skutku w postaci ograniczenia nadużywania zatrudnienia okresowego posłużono się kolejną w polskim prawie pracy klauzulą generalną.

2 K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 155.

3 Dz. Urz. UE L 175 z 10 lipca 1999 r., s. 43–48.

4 Wyrok TS UE z 13 marca 2014 r. w sprawie *Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im dr. Stanisława Deresza w Choroszczu*, C-38/13.

## 1. Klauzule generalne w prawie pracy

Klauzule generalne, rozumiane jako nieokreślone znaczeniowo zwroty będące częścią przepisu prawnego, upoważniające do korzystania przez podmiot stosujący prawo z kryteriów pozaprawnych, stanowią pojęcie wywodzące się z prawa cywilnego, jednak obecnie są szeroko stosowane w całym polskim prawodawstwie. Ich konstrukcja daje podstawę do uwzględniania w procesie decyzyjnym kryteriów niezdefiniowanych, ani ściśle określonych przez ustawodawcę, tj. zwyczajów, wartości moralnych czy kryteriów gospodarczych, nie narzucając podmiotowi wykorzystującemu klauzulę rodzaju wartości oraz ich oceny przy podejmowaniu decyzji<sup>5</sup>. Klauzule są zatem elementem tworzenia prawa i świadomego kreowania luzu decyzyjnego, który ma umożliwić przełamanie statyki regulacji prawnych przy uwzględnieniu zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych<sup>6</sup>.

Konstrukcja oraz zasadność stosowania klauzul generalnych w polskim ustawodawstwie były wielokrotnie poddawane ocenie doktryny. Jej przedstawiciele wskazują, że odsyłanie do norm i ocen pozaprawnych bezsprzecznie jest nieuniknione przy tworzeniu systemu prawnego celem dostosowania sztywnych reguł ustawowych do potrzeb konkretnych przypadków, których ustawodawca nie mógł przewidzieć i unormować w abstrakcyjnie ujętych normach prawnych<sup>7</sup>. W istocie kryteria o charakterze ocennym stanowią nieodzowny element konstruowania każdego systemu. Wychodzenie poza schematy norm prawnych w sposób rzeczywisty wpływa na zwiększenie ich funkcjonalności, jednocześnie dając podstawy do podjęcia w konkretnej sprawie decyzji przez organ stosujący prawo lub wyznaczając adresatom norm prawnych wzory właściwych zachowań<sup>8</sup>.

Jako gwarancja elastyczności przepisów prawa pracy i ich dostosowania do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych klauzule generalne pojawiły się również w relacji pracownik – pracodawca. Jednocześnie wielość przepisów prawa pracy zawierających zwroty „niedookreślone” wzbudza obawę związaną w szczególności z relatywizmem postrzegania wartości, do których odsyłają, i jego wpływem na osłabianie funkcji ochronnej tych przepisów. Stosunek pracy stanowi przy tym jeden z najistotniejszych elementów funkcjonowania systemu prawnego, w którym ze względu na „słabszą pozycję” jednej ze stron (pracownika) przewidziano szereg uregulowań wyłączających dowolność działań drugiej strony (pracodawcy). W związku z powyższym wprowadzenie przez ustawodawcę klauzul generalnych w prawie pracy,

5 A. Kanadys, Podstawa rekonstrukcji treści klauzul generalnych. Przykład zasad współzycia społecznego, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2016, vol. XXV, nr 2, s. 98.

6 A. Szot, Klauzula generalna jako ponadgałęziowa konstrukcja systemu prawa, „*Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*”, sectio G (Ius) 2016, vol. 63, nr 2, s. 294.

7 T. Zieliński, Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym, „*Państwo i Prawo*” 1997, z. 11–12, s. 134.

8 L. Leszczyński, Tworzenie generalnych klauzul odsyłających, Lublin 2000, s. 9.

w rzeczywistych stosunkach prawnych, może nie tylko powodować wątpliwości interpretacyjne i tym samym utrudniać lub uniemożliwiać korzystanie z przepisów zgodnie z ich celowością, ale także stwarzać jedynie pozorność ochrony pracownika czy pracodawcy. Żadna bowiem ocena społeczna nie może być w pełni jednolita. Ze względu również na pluralizm poglądów nie ma możliwości, aby wszyscy członkowie danej społeczności byli wyrazicielami tej samej hierarchii wartości.

Celem usystematyzowania funkcjonujących w prawie pracy zwrotów „niedookreślonych” i tym samym ułatwienia ich oceny przedstawiciele doktryny uznali za niezbędne dokonanie ich podziału oraz klasyfikacji. Za kryteria podziału przyjęto w szczególności: zastosowanie klauzul generalnych oraz kryterium ich skutków prawnych. W związku z tym przyjęto, że w prawie pracy funkcjonują klauzule powszechnego stosowania (dotyczące stosunków unormowanych zarówno kodeksem pracy, jak i regulacjami odrębnymi), klauzule ograniczonego zastosowania (obejmujące swym zakresem tylko niektóre stosunki prawa pracy) oraz klauzule przejściowego zastosowania (ustanowione na okres „przejściowy”, „wyjątkowy”)<sup>9</sup>. Z uwagi natomiast na kryterium skutków prawnych uznano, że klauzule wyznaczają granice wykonywania prawa, precyzują sposób wykonywania zobowiązań w prawie pracy, konkretyzują prawa i obowiązki stron stosunku pracy lub łagodzą rygorystykę przepisów w stosunkach pracy<sup>10</sup>.

W kontekście oceny „obiektywnych powodów leżących po stronie pracodawcy jako przesłanki zawierania „nielimitowanych” umów na czas określony wydaje się, że najistotniejsze jest wyodrębnienie klauzul generalnych: wymagających uwzględnienia w procesie realizacji norm prawnych reguł pozaprawnych (wyrzucić, powtórzenie) oraz zmieniających swój zakres znaczeniowy w zależności od tego, jakimi ocenami posługuje się podmiot stosujący prawo w konkretnej, indywidualnej sprawie (np. ważne powody, uza sadnione przyczyny, szczególne okoliczności)<sup>11</sup>.

W art. 8 k.p. ustawodawca przewidział zasadę prawa pracy, zawierającą w swojej treści klauzulę generalną odsyłającą do reguł pozaprawnych. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Jest to w zasadzie jedyna zasada zawarta w przepisach Kodeksu pracy, która w swojej konstrukcji umożliwia stronom odwołanie się do norm obyczajowych, moralnych i etycznych obowiązujących w danej społeczności w określonym czasie. Zasady współżycia społecznego w ujęciu wyżej wymienionego unormowania rozpatrywane są w dwóch aspektach – normatywnym i sytuacjoni-

9 T. Zieliński, *Klauzule...*, *op. cit.*, s. 85.

10 *Ibidem*, s. 141 i n.

11 A. Wypych-Żywicka, *Część ogólna prawa pracy*, (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010, s. 766.

stycznym<sup>12</sup>. W ujęciu pierwszym zasady współzycia społecznego są traktowane jako zespół norm lub reguł postępowania zbliżony do systemu norm prawnych. W ujęciu sytuacjonistycznym natomiast są postrzegane jako reguły, granice i kierunek oceny całokształtu okoliczności danego przypadku. W koncepcji tej między innymi słusznie podważa się zasadność katalogowania poszczególnych zasad ze względu na ich dynamiczny charakter i wskazuje, że niezbędne jest funkcjonowanie klauzuli zasad współzycia społecznego nie tylko w prawie pracy, ale w całym porządku prawnym.

Przepisy Kodeksu pracy i innych aktów prawa pracy przewidują natomiast szereg klauzul, które zmieniają swój zakres znaczeniowy w zależności od oceny podmiotu stosującego prawo. Zasadniczo ich funkcjonowanie w prawie pracy należy ocenić pozytywnie, przy czym z praktyki można jednocześnie wnioskować, że pozostawianie zbyt dużego luzu decyzyjnego stronom stosunku pracy, może prowadzić do licznych sporów interpretacyjnych. Ustawodawca klauzule tego rodzaju zawarł chociażby w przepisie art. 45 § 1 k.p., w myśl którego 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, a także w regulacji art. 164 k.p., zgodnie z którą przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami lub z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Niewątpliwie klauzulą tego rodzaju jest również przesłanka zawarcia „nielimitowanej” umowy o pracę na czas określony, tj.: „obiektywne przyczyny” leżące po stronie pracodawcy. Ustawodawca przewidział, że skorzystanie z uprawnienia przewidzianego w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. wymaga dokonania oceny przez strony stosunku pracy (a w praktyce przez pracodawcę), nie zaś sięgnięcia do norm pozaprawnych. Ocena ta nie jest jednak ograniczona szczególnymi okolicznościami – okoliczności te muszą stanowić „obiektywne powody” leżące po stronie pracodawcy, których znaczenia można doszukiwać się w zasadzie jedynie w języku potocznym. Oznacza to tym samym, że przy konstruowaniu okresowej umowy „nielimitowanej” nie obowiązuje określony schemat i ramy postępowania. Odwołanie się w tym zakresie do klauzuli generalnej nie tylko stwarza zagrożenie dokonywania oceny subiektywnej, ale również w praktyce prowadzi do licznych rozbieżności w ocenie pomiędzy stronami stosunku pracy oraz organami nadzorującymi stosowanie prawa.

12 J. Nowacki, O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacjonistycznych rozumieniach zasad współzycia społecznego?, (w:) T. Zieliński (red.), Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej, t. III, Katowice 1980, s. 7 i n.

## 2. Obiektywne powody zawarcia umów na czas określony

Po nowelizacji art. 25<sup>1</sup> k.p. od 22 lutego 2016 r. w Kodeksie pracy istnieją trzy rodzaje ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony. Przede wszystkim ustawodawca postanawia, że 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. Są to podstawowe mechanizmy ochronne odnoszące się do zdecydowanej większości umów o pracę zawieranych przez strony stosunku pracy bez istnienia szczególnych obiektywnych powodów<sup>13</sup>. Naruszenie jednego z tych limitów jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Natomiast zgodnie z regulacją art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. limity zatrudnienia okresowego nie znajdują zastosowania do umów zawieranych w warunkach istnienia „causy”, tj. obiektywnego powodu, a więc gdy umowa zawierana jest: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Każda z powyższych kauzalnych umów o pracę na czas określony może być przy tym zawarta, jeżeli w danym przypadku służy to zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Pierwsze trzy przypadki zawarcia umowy z powodu szczególnej „causy”, jako konkretnie sformułowane, wydają się uzasadnione i nie budzą większych zastrzeżeń. Natomiast zwraca uwagę fakt, że w unormowaniu tym znalazło się również ogólne określenie „obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy”, które jest niezwykle szerokie. Pracodawca dla osiągnięcia konkretnego celu w postaci ograniczenia nieuprawnionego wykorzystywania zatrudnienia okresowego zdecydował się w tym przypadku na wykorzystanie mechanizmu klauzuli generalnej, przy czym jest to, jak już zauważono, przykład klauzuli zmieniającej swój zakres znaczeniowy w zależności od oceny podmiotu stosującego prawo. Dlatego należy odpowiedzieć na pytanie, czy to właściwe uregulowanie tego problemu.

W przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. zwraca uwagę przede wszystkim to, że przewidziana w nim przesłanka zawarcia „nielimitowanej” umowy o pracę na czas określony jest ogólna i trudna do zweryfikowania. Ustawodawca nie wskazuje bowiem, o jakie „obiektywne powody” leżące po stronie pracodawcy chodzi. Znaczenia tego zwrotu możemy doszukiwać się jedynie w języku potocznym, w którym oznacza on okoliczności, przyczyny niezależne od uczestników danego stosunku prawnego (stron). W związku z tym można zastanowić się nad samą konstrukcją analizowa-

13 Inaczej: Ł. Pisarczyk, Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? Część 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4, s. 177–178.



nego przepisu w odniesieniu do potocznego znaczenia użytego w nim wyrażenia. Ustawodawca, wskazując na „obiektywne przesłanki”, łączy je bowiem z jedną ze stron stosunku pracy, tj. z pracodawcą, tym samym ograniczając powszechnie rozumianą „obiektywność”. Przy założeniu bowiem, że przesłanka ma być „obiektywna”, powinna być ona jednocześnie niezależna od każdej strony stosunku pracy. W sytuacji, gdy ma ona leżeć po stronie pracodawcy, przestaje mieć charakter neutralny. Niezależnie jednak od tego należy zgodzić się z poglądem, w myśl którego zwrot ten jest na tyle pojemny, że z pewnością w praktyce trudno będzie ustalić, co się za nim kryje<sup>14</sup>. W tym miejscu wypada dodać, że takie obawy w stosunku do projektowanego nowego brzmienia regulacji art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. wyraził już Sąd Najwyższy w swojej krytycznej opinii z dnia 15 maja 2015 r.<sup>15</sup> Warto przy tym zauważyć, że w doktrynie prawa pracy prezentowany jest również pogląd, w myśl którego w unormowaniu tym zawarty jest najbardziej dookreślony wyjątek z katalogu wymienionego w § 4, odwołujący się do obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W moim przekonaniu zastosowana w tym przypadku klauzula generalna odwołująca się do niesprecyzowanych „obiektywnych powodów” nie pozwala na przyjęcie takiej oceny<sup>16</sup>. Po pierwsze bowiem można zadać zasadnicze pytanie, czym są owe „obiektywne przyczyny”? Czy na przykład dotyczą one problemów technicznych, organizacyjnych w danym zakładzie pracy? Czy może są one również związane ze strukturą pracodawcy, profilem jego działalności, kłopotami natury personalnej, finansowej itd. Wstępnie wydaje się, iż te „obiektywne powody” winny się ograniczać do względów natury technicznej i organizacyjnej. Po drugie, powstaje wątpliwość, kto ma oceniać to, czy w danym przypadku istnieją „obiektywne przyczyny” leżące po stronie pracodawcy. Jest to pytanie tym bardziej istotne, że – jak przyjmuje się w doktrynie prawa pracy – przewidziana w regulacji art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. potrzeba określenia w umowie kauzalnej szczególnego celu lub okoliczności jej zawarcia przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach odnosi się do oświadczenia wiedzy pracodawcy, a nie oświadczenia woli stron stosunku pracy. Podpisanie przy tym umowy o pracę przez pracownika potwierdza jedynie jego zapoznanie się z przyczyną podaną przez pracodawcę i nie wyłącza późniejszego jej podważania, na przykład w postępowaniu przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony<sup>17</sup>. Po trzecie, istotne jest to, kiedy te obiektywne

14 J. Stelina, Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11, s. 41–51.

15 Opinia SN z dnia 15 maja 2015 r. w sprawie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, BSA III–021–149/15.

16 M. Tomaszewska, Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p., (w:) K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, t. I, Wyd. V, WKP 2020 Lex.

17 K. Jaśkowski, Nowa umowa o pracę na czas określony, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11, s. 6; J. Wiśniewski, Kilka refleksji dotyczących umowy o pracę na czas określony, „Studia Prawnoustrojowe UWM” 2018, z. 42, s. 37.

powody powinny istnieć. W tym obszarze należy opowiedzieć się za stanowiskiem, w myśl którego obiektywne powody winny występować w momencie zawierania umowy o pracę. Późniejsze ich pojawienie się nie powinno mieć wpływu na możliwość wyłączenia danej umowy na czas określony z limitów zatrudnienia okresowego. Zasadniczo umowa o pracę na czas określony niezawierająca informacji o obiektywnych powodach jej zawarcia podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Jednakże dopuszczalne wydaje się późniejsze wprowadzenie do umowy w drodze porozumienia stron obiektywnych przyczyn, które istniały w chwili zawierania umowy, a nie zostały w niej ujęte przez przeoczenie<sup>18</sup>. Taka możliwość zdaje się wynikać z zasady swobody zawierania umów i powszechnie była dopuszczana w przypadku uchylonego z dniem 21 lutego 2016 r. przepisu art. 33 k.p.<sup>19</sup> Natomiast taka zmiana umowy o pracę nie jest możliwa w drodze wypowiedzenia warunków pracy w trybie art. 42 k.p. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż takie postanowienie nie mieści się w kategorii ściśle rozumianych warunków pracy. Jednocześnie okoliczność zapisania lub nie w umowie informacji o obiektywnych powodach jej zawarcia ma kluczowe znaczenie dla sytuacji prawnej pracownika. Dlatego ma on prawo poznać ją w momencie zawierania umowy, a nie w trakcie trwania stosunku pracy, na przykład w związku ze zmieniającymi się okolicznościami prowadzonej przez pracodawcę działalności.

Użycie przez ustawodawcę w unormowaniu art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. klauzuli generalnej powoduje, że w obrocie prawnym będzie musiało dochodzić do sporów co do tego, czy w danym stanie faktycznym rzeczywiście wystąpiły obiektywne powody zawarcia umowy o pracę na czas określony, tym bardziej że zawarcie takiej umowy jest uzasadnione, gdy spełnione są aż trzy nieostre przesłanki ustanowione przez prawodawcę. Otóż poza „obiektywnymi powodami” zawarcie umowy musi służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i być niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Dlatego już w piśmiennictwie prawa pracy występują bardzo różne oceny tego, jakie okoliczności w praktyce mogą być uznane za przyczyny obiektywne zatrudnienia okresowego. Na przykład niektórzy przedstawiciele doktryny uznają, że przykładem obiektywnych przyczyn zawarcia umowy na czas określony jest realizacja inwestycji (choćby budowlanych, remontowych), realizacja kolejnych przedsięwzięć czy kontraktów, zewnętrzne finansowanie działalności pracodawcy, czasowy wzrost zapotrzebowania na pracę oraz problemy z obsadą stanowisk w poszczególnych jednostkach organizacyjnych<sup>20</sup>. Natomiast inni autorzy podnoszą, że co do zasady obiektywnym powodem zatrudnienia okresowego nie może być sam fakt zewnętrznego finansowania działalności

18 M. Rylski, Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11, s. 24.

19 Odmienne: Ł. Pisarczyk, Nowy..., *op. cit.*, s. 180.

20 *Ibidem*, s. 179.



pracodawcy, w tym wynagrodzeń pracowników<sup>21</sup>. W literaturze przedmiotu pojawił się również apel, aby przesłankę zewnętrznego finansowania rozumieć wąsko, tzn. z pominięciem przychodów ze sprzedaży towarów i usług w ramach prowadzonej działalności, polegającej na realizacji poszczególnych kontraktów, które jednocześnie stanowią źródło finansowania zakładów<sup>22</sup>.

Powyższe różne oceny co do możliwych obiektywnych powodów zatrudnienia okresowego wskazują na to, iż użycie w przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. klauzuli generalnej może budzić uzasadnione wątpliwości. Konstrukcja taka jawi się przede wszystkim jako mało skuteczna w ograniczaniu nieuprawnionego zawierania umów o pracę na czas określony. Dlatego też w tym zakresie należy zgodzić się z poglądami tych przedstawicieli doktryny prawa pracy, którzy podnoszą, że posłużenie się przez ustawodawcę określeniem „obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy” rodzi wątpliwość, czy cel regulacji w postaci ochrony pracowników przed nadmiernym zawieraniem umów okresowych nie został spełniony tylko iluzorycznie. Przy tym autorzy ci słusznie podnoszą, iż wykorzystanie przez prawodawcę w tej regulacji niedookreślonego pojęcia daje pole do różnorodnej interpretacji i nadużyć ze strony części pracodawców<sup>23</sup>.

Na temat obiektywnych powodów zawierania umów o pracę na czas określony wypowiadają się również sądy. Na przykład w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r. Sąd Najwyższy uznał, że przykładem obiektywnej przesłanki jest konieczność zatrudnienia osoby posiadającej określone uprawnienia w sytuacji, gdy zatrudnienie to jest związane z realizacją projektów unijnych czy realizacją zadań publicznych<sup>24</sup>. Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 28 listopada 2019 r. zauważono między innymi, iż przystępowanie przez pracodawcę do przetargów na przygotowywanie i dostarczanie żywności nie może mieć wpływu na sytuację pracowników. W rozpatrywanym stanie faktycznym pracodawca zawierał z pracownikami umowy terminowe, chociaż prowadzona przez niego działalność miała charakter stały i po realizacji jednego kontraktu zawierany był kolejny, a po nim następny. Dlatego cały czas po stronie pracodawcy istniała potrzeba zatrudniania pracowników do obsługi kontrahentów. W związku z tym Sąd doszedł do przekonania, że w przypadku przyjęcia argumentacji pracodawcy o braku możliwości zatrudnienia pracownika na czas nieokreślony w takich warunkach pracownik mógłby świadczyć pracę na rzecz danego podmiotu w ramach kolejnych umów o pracę na czas określony przez sześć i więcej lat i przez cały ten czas zatrudniony byłby na podsta-

21 M. Ryłski, *Przeciwdziałanie...*, *op. cit.*, s. 23–24.

22 L. Krysińska-Wnuk, *Umowa o pracę na czas określony – wybrane aspekty przeciwdziałania nadużyciom przy zawieraniu umowy*, (w:) G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, WKP 2018 Lex.

23 *Ibidem*.

24 Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, Lex nr 2549369.

wie umowy o pracę na czas określony uwarunkowany okresem trwania kolejnych kontraktów zawieranych przez pracodawcę. Dlatego też zdaniem Sądu tego rodzaju zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony z powołaniem się na regulację art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. stanowi obejście przepisów o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony<sup>25</sup>. Tymczasem Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał w oparciu o przepisy polskiego i unijnego prawa pracy, że umowa o pracę na czas określony powinna być wyjątkiem od zasady zatrudnienia na czas nieokreślony, stosowanym wówczas, gdy istnieją obiektywne okoliczności uzasadniające zatrudnienie terminowe. Umowy terminowe są bowiem traktowane jako formuła zatrudnienia, która jest dla pracownika mniej korzystna niż zatrudnienie bezterminowe. Podstawowym celem umowy terminowej jest zaś związanie się nią przez strony stosunku prawnego tylko do pewnego terminu, który jest dla nich dogodny i – co do zasady – zależny od ich woli<sup>26</sup>.

Odnosząc się do sytuacji zawierania umów o pracę na czas określony z powołaniem na zawarcie kolejnego kontraktu czy zamówienia jako obiektywnego powodu zatrudnienia okresowego, wypada zauważyć, że duża część przedsiębiorców prowadzi swoją działalność właśnie w takim systemie. Dotyczy to na przykład firm budowlanych, sprzętających, cateringowych czy podmiotów zajmujących się ochroną. Przykładowo dany przedsiębiorca przystępuje do kolejnych przetargów na ochronę kolejnych obiektów w ciągu 4 lat. Po otrzymaniu zlecenia na realizację usługi zawiera z pracownikami umowy o pracę na czas określony na ten okres z powołaniem się na obiektywne powody zawarcia umowy na czas określony leżące po stronie pracodawcy. Następnie po czterech latach sytuacja powtarza się i ci sami pracownicy są zatrudniani na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony 4 lat ze wskazaniem obiektywnych przesłanek, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. W tym kontekście przyjęcie podglądu uznającego za obiektywny powód zatrudnienia okresowego samego faktu zawarcia przez pracodawcę kolejnego kontraktu produkcyjnego, usługowego czy handlowego wydaje się stać w sprzeczności z ideą ograniczania nadużyć przy zawieraniu umów o pracę na czas określony. Taka okoliczność może być szczególną przesłanką wówczas, gdy pracodawca zawiera dodatkowy kontrakt, na przykład na usługi, których dotychczas nie wykonywał, a wyjątkowo musi zrealizować przy okazji swojej podstawowej działalności, przy czym ta dodatkowa usługa ma charakter jednorazowy, przejściowy, okresowy. Natomiast trudno zgodzić się z założeniem, iż podmioty realizujące kontrakty mogą za każdym razem do ich realizacji zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony uzasadnione obiektywnie przez sam fakt takiego modelu prowadzenia działalności. Gdyby przyjąć takie założenie, doszłoby do sytuacji, w której w firmach budowlanych, sprzętających, cateringowych, dozoru i ochrony, poza niewielką liczbą osób wykonujących

25 Wyrok SO w Siedlcach z dnia 28 listopada 2019 r., IV Pa 31/19, Lex 2984947.

26 Por. wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, Lex nr 2549369.

prace administracyjne w ich siedzibach, pracownicy nie mogliby być zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Tymczasem ani ustawodawca polski, ani unijny nie zakłada, że regulacje prawne mające ograniczać nadużywanie umów o pracę na czas określony nie obejmują jakichkolwiek rodzajów pracodawców czy grup pracowników. Ponadto warto zauważyć, że dopuszczenie tak szerokich możliwości zawierania „nielimitowanych” umów o pracę na czas określony stanowiłoby częściowe „przerzucenie” ryzyka prowadzenia działalności z pracodawcy na pracownika, którego rodzaj umowy byłby uzależniony od rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę.

Uwzględniając powyższe, właściwe jest stwierdzenie, że w świetle regulacji art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. określenie obiektywnych okoliczności uzasadniających nielimitowane zawieranie umów o pracę na czas określony zostało w zasadzie scedowane na orzecznictwo sądowe. Takie rozwiązanie rodzi niebezpieczeństwo nadużywania przez pracodawców zatrudnienia okresowego<sup>27</sup>, przy czym ryzyka tego mogą nie ograniczyć skutecznie tak przewidziane w art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazywanie w umowie szczególnych okoliczności jej zawarcia, jak i wynikający z art. 25<sup>1</sup> § 5 k.p. obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę z obiektywnych powodów wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Taki wniosek wynika z ograniczonych możliwości weryfikowania przez inspektora pracy nadużyć w stosowaniu nielimitowanego zatrudnienia z powodu przesłanek obiektywnych<sup>28</sup>. W celu sprawdzenia prawidłowości treści umowy zawartej na czas określony konieczne będzie przeprowadzenie czynności kontrolnych. Jednakże zmiana podstawy zatrudnienia na przykład na umowę o pracę na czas nieokreślony w praktyce będzie zasadniczo wymagała skierowania do sądu pracy pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy bezterminowej (art. 63<sup>1</sup> k.p.c.<sup>29</sup> w zw. z art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>30</sup>), przy czym w świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2020 r. inspektorowi pracy na podstawie art. 63<sup>1</sup> k.p.c. nie przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści sto-

27 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, s. 30; M. Rylski, Przeciwdziałanie..., *op. cit.*, s. 25; K. Karpiński, Terminowość umów o pracę na czas określony – analiza na gruncie stanu prawnego sprzed i po nowelizacji oraz orzecznictwa, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 2016, nr 3, s. 90.

28 M. Rylski, Obowiązki informacyjne pracodawcy związane z zawieraniem umów o pracę po nowelizacji Kodeksu Pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2017, z. 2, s. 2.

29 Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1575).

30 Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251).

sunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy<sup>31</sup>. Pomijając ze względu na charakter niniejszego opracowania kwestię słuszności stanowiska Sądu Najwyższego w zakresie braku uprawnień organu Państwowej Inspekcji Pracy do wniesienia pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy o określonej treści (w tym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony), należy zauważyć, iż przewidziany w tym zakresie przez ustawodawcę mechanizm kontrolny raczej nie będzie skutecznie zapobiegał nadużywaniu zatrudnienia okresowego z powołaniem się na jego obiektywne powody. W tym kontekście zasadne wydają się wątpliwości co do tego, że poważniejsze sankcje grożą pracodawcy za niepowiadomienie okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy ze względu na obiektywne przyczyny niż za nieuzasadnione zawarcie takiej umowy<sup>32</sup>. Otóż zgodnie z regulacją art. 281 pkt 1a k.p.: kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Takich czy zbliżonych konsekwencji nie przewidziano natomiast w przypadku powoływania się przez pracodawcę na nieistniejące obiektywne przyczyny zatrudnienia okresowego.

W tym miejscu należy wskazać, że w świetle regulacji art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. w przypadku przekroczenia limitów zatrudnienia okresowego z § 1, uważa się, że pracownik odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy zatrudnienia okresowego lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przyjęcie takiego rozwiązania miało na celu zwiększenie efektywności ochrony pracownika. W doktrynie prawa pracy słusznie zwrócono uwagę, że w tym zakresie wątpliwości budzi nieprzewidzenie przez ustawodawcę sankcji nieważności w stosunku do umów, które przewidują zatrudnienie powyżej 33 miesięcy<sup>33</sup>. W związku z tym taka umowa do upływu 33 miesięcy jest uznawana za umowę o pracę na czas określony. Natomiast przepisy Kodeksu pracy nie wskazują wprost konsekwencji niewskazania w umowie o pracę na czas określony obiektywnych powodów jej zawarcia. W związku z tym należy przyjąć, że umowa taka jest ważna, ale pracodawca nie ma wówczas możliwości wykorzystania wyjątków określonych art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. W konsekwencji umowa ta podlega limitom zatrudnienia okresowego (3 umowy i 33 miesiące)<sup>34</sup>. Z kolei w przypadku zawarcia w umowie o pracę na czas określony pozornego obiektywnego powodu taka umowa powinna zostać uznana za jedną z trzech, a jej okres obowiązywania być wliczony do 33 miesięcy, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Za zbyt daleko idący na-

31 Uchwała SN z dnia 24 września 2020 r., III PZP 1/20, LEX nr 3054452.

32 L. Florek, Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017 Lex.

33 Ł. Pisarczyk, Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? Część 2, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 5, s. 233.

34 M. Tomaszewska, Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p.,..., *op. cit.*

leży przy tym uznać postulat, aby w takim przypadku zastosować „sankcję” w postaci uznania każdej takiej umowy za zawartą na czas nieokreślony<sup>35</sup>. W obowiązującym stanie prawnym ustawodawca nie przewidział takich skutków. Z kolei w przypadku, gdyby w związku z przekroczeniem obowiązujących limitów zatrudnienia okresowego pracodawca kwestionował przekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, wymagałoby to wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony<sup>36</sup>.

Zastosowana w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. klauzula generalna mająca ograniczać nadużywanie umów o pracę na czas określony zdaje się budzić wątpliwości również w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Otóż na przykład w wyroku z dnia 4 lipca 2006 r. Trybunał uznał, że pojęcie „obiektywne powody” w rozumieniu art. 5 ust. 1 lit. a porozumienia ramowego musi być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te przy tym mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego. Natomiast ustawodawczy lub wykonawczy przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z tymi wymogami. Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze, który nie uzasadnia w sposób szczegółowy wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony poprzez wskazanie obiektywnych czynników związanych z charakterem danej działalności i warunkami jej wykonywania, rodzi rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (*effet utile*) porozumienia ramowego.<sup>37</sup> Podobne stanowisko w tym zakresie TSUE zajął w wyroku z 14 września 2016 r., stwierdzając między innymi, że pojęcie „obiektywnych powodów” należy odnosić do ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących daną działalność, które mogą uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystywanie kolejnych umów na czas określony. Należy przy tym podkreślić, że przepis krajowy, który poprzestałby na ogólnym zezwoleniu na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, powodowałby rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów i byłby niezgodny z celem i skutecznością porozumienia ramowego<sup>38</sup>. Uwzględniając powyższe, obowiązujące brzmienie regulacji art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. wy-

35 K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p., (w:) Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, 2020 Lex.

36 Tak: L. Florek, Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p.,..., *op. cit.*

37 Wyrok TS UE z 04 lipca 2006 r. w sprawie *Adeneler i inni*, C-212/04.

38 Wyrok TS UE z 14 września 2016 r. w sprawie *Maria Elena Pérez López vs. Comunidad de Madrid*, C 16/15.

daje się właśnie takim „przepisem krajowym, który zawiera jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie umów o pracę na czas określony”.

Co więcej, tak ogólne sformułowanie przesłanki zawierania „nielimitowanych” umów o pracę na czas określony (z wykorzystaniem klauzuli generalnej) może prowadzić do nadużywania takiego zatrudnienia okresowego, w tym do zaspokajania stałych potrzeb pracodawcy. Tymczasem w wyroku z dnia 19 marca 2020 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził między innymi, iż klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu i orzecznictwu krajowemu, na mocy których kolejne odnowienie stosunków pracy zawieranych na czas określony uważa się za uzasadnione „obiektywnymi powodami” w rozumieniu pkt 1 lit. a tej klauzuli jedynie na tej podstawie, że odnowienie to odpowiada podstawom zatrudnienia wskazanym w tym ustawodawstwie, czyli względem konieczności, pilności lub celowi realizacji programów o charakterze tymczasowym, koniunkturalnym lub nadzwyczajnym w zakresie, w jakim takie ustawodawstwo i orzecznictwo krajowe nie zapobiega temu, by dany pracodawca zaspokajał w praktyce za pomocą takich odnowień stałe i długookresowe potrzeby kadrowe<sup>39</sup>. W tym kontekście warto zauważyć, że obecne brzmienie przepisu art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. wydaje się być wykorzystywane w obrocie prawnym przez część pracodawców (przede wszystkim przedstawicieli firm budowlanych, sprzątających, cateringowych, podmiotów zajmujących się ochroną) do „zaspokajania” stałych czy długofalowych potrzeb kadrowych. Podmioty te stosują umowy o pracę zawierane na czas określony „z obiektywnych powodów” do realizacji niemal wszystkich kontraktów czy usług świadczonych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Należy przy tym dodać, że w zasadzie ustawodawca polski nie przewidział skutecznych mechanizmów kontrolnych wobec sytuacji, w których dochodzi do zatrudnienia okresowego z powołaniem się na obiektywne powody. Takich możliwości nie ma na pewno na etapie podpisywania umowy pracownik, przy czym, jak już zaznaczono, umieszczana w umowie informacja o szczególnych powodach zawarcia umowy na czas określony (art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p.) jest traktowana jak oświadczenie wiedzy pracodawcy, który jako jedyny zna prawdę na ten temat. Ponadto faktyczne uprawnienia inspektora pracy w tym zakresie również są ograniczone.

Z tego względu ewentualne zakwestionowanie istnienia obiektywnych powodów zawarcia umowy o pracę na czas określony zasadniczo jest możliwe jedynie poprzez wniesienie pozwu do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy bezterminowej przez pracownika lub inspektora pracy. Jednakże w praktyce większość takich stanów faktycznych nie znajdzie rozstrzygnięcia w sądzie pracy. Za-interesowane osoby czy organy Państwowej Inspekcji Pracy nawet w przypadku uza-

39 Wyrok TS UE z 19 marca 2020 r. w sprawach połączonych *Domingo Sánchez Ruiz*, C-103/18 i *Berta Fernández Álvarez i in.*, C-429/18.



sadnionych wątpliwości wobec istnienia obiektywnych przyczyn zawarcia umowy na czas określony, co do zasady, zrezygnują z drogi sądowej ze względu na niepewność końcowego rozstrzygnięcia, czas konieczny do prawomocnego zakończenia postępowania czy koszty procesu. Dodatkowo na zachowanie inspektora pracy w tym obszarze wpływ może mieć przywołana uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2020 r., przy czym ta niepewność orzeczenia sądowego wynika przede wszystkim z zastosowania w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. klauzuli generalnej, która może zmieniać swój zakres znaczeniowy w zależności od oceny podmiotu stosującego prawo. Powyższe powoduje, że to, co dla jednego inspektora pracy czy składu orzekającego w sądzie pracy nie jest obiektywnym powodem zatrudnienia okresowego, będzie nim dla innego inspektora czy innego składu sądu. Problem ten dotyczy również samych stron stosunku pracy, które mogą różnie oceniać w tym zakresie takie same obiektywne przyczyny zatrudnienia okresowego (np. w jednym „zakładzie pracy”). Dlatego też znakomita większość umów o pracę na czas określony z informacją o obiektywnych przyczynach ich zawarcia pozostanie poza kontrolą tak organów Państwowej Inspekcji Pracy, jak i sądu. Tak więc „przerzucenie” przez polskiego ustawodawcę na judykaturę ciężaru ustalenia tego, jakie sytuacje w konkretnym przypadku uzasadniają nieograniczone zawieranie umów o pracę na czas określony, jawi się jako sprzeczne z prawem unijnym. Warto przytoczyć w tym obszarze stanowisko Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyrażone w wyroku z dnia 14 września 2016 r., w którym uznano między innymi, że ciążący na pracowniku zatrudnionym na czas określony w przypadku stwierdzenia naruszenia wynikającego z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony obowiązek wniesienia nowego powództwa – w razie potrzeby przed innym sądem – w celu określenia stosownej sankcji jawi się jako niezgodny z zasadą skuteczności, ponieważ w sposób konieczny wynikają z niego dla pracownika niedogodności proceduralne dotyczące w szczególności kosztów, czasu trwania postępowania i zasad reprezentacji<sup>40</sup>. Powyższe orzeczenie znajduje odpowiednie zastosowanie do przyjętego w Polsce jedyne go możliwego w praktyce sposobu weryfikacji zasadności umów o pracę zawieranych na czas określony z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Warto zauważyć, że część przedstawicieli doktryny prawa pracy uznaje, że polska regulacja art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. pozwala na sprawdzenie tego, czy zawarcie umowy faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistych potrzeb pracodawcy, czy prowadzi do osiągnięcia celu i czy jest w tym zakresie niezbędne. Zwracają oni uwagę na to, że w każdym przypadku zawarcia obiektywnie uzasadnionej umowy na czas określony konieczna jest indywidualna ocena łącznego spełnienia dwóch przesłanek: rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy i niezbędności w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Przesłanki te mają przy tym wypełniać niedookre-

40 Wyrok TS UE z 14 września 2016 r. w sprawach *Florentina Martinez i Juan Carlos Castrejana López*, C-184/15 i C-197/15.

ślony zwrot „obiektywnych powodów” konkretną treścią, bowiem zawarcie na tej podstawie umowy na czas określony musi służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy i być niezbędne przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności<sup>41</sup>. Przede wszystkim należy zauważyć, że w praktyce większość stanów faktycznych pozostanie poza kontrolą inspektora pracy czy sądu, a więc do takiego „sprawdzenia” *de facto* nie dojdzie. Ponadto stanowisko to wydaje się nie do końca trafne w związku z tym, że zakłada, iż strony stosunków pracy będą zawierać umowy na czas określony z obiektywnych przyczyn jedynie wówczas, gdy one rzeczywiście wystąpią. Tymczasem doświadczenia płynące z praktyki pokazują, że nie zawsze tak jest. Okazuje się bowiem, że nie wszyscy uczestnicy obrotu prawnego w każdym przypadku stosują obowiązujące przepisy prawa zgodnie z ich celem. Dodatkowo w moim przekonaniu przesłanki w postaci „rzeczywiste okresowe zapotrzebowanie” i „niezbędność w świetle wszystkich okoliczności” stanowią kolejne swoiste klauzule generalne. Tak więc *de facto* to „doprecyzowanie” treści „obiektywnych powodów” odbywa się za pomocą dwóch kolejnych niedookreślonych zwrotów, które mogą być interpretowane odmiennie w poszczególnych stanach faktycznych czy też przez strony stosunku pracy, inspektorów pracy, sądy pracy. Inaczej rzecz ujmując, w przypadku tego unormowania jedna ogólna przesłanka jest „uściślana” przez dwie kolejne, co raczej nie zapewnia skutecznego ograniczania nadużyć w zawieraniu umów o pracę na czas określony z obiektywnych powodów.

W doktrynie prawa pracy obecny jest dodatkowo pogląd, zgodnie z którym wątpliwości może budzić sam sposób zastosowania w regulacjach art. 25<sup>1</sup> k.p. trzech przewidzianych przez klauzulę 5 porozumienia ramowego mechanizmów ograniczania nieuprawnionego zawierania umów o pracę na czas określony. Zwolennicy takiego stanowiska wskazują, że problem ten wynika przede wszystkim z błędnego traktowania przez polskiego ustawodawcę charakteru przesłanki „uzasadnionych przyczyn”. Otóż w akcie unijnym ma ona charakter ochronny, natomiast w art. 25<sup>1</sup> k.p. różnicuje umowy na zwykłe i szczególne, a ponadto jest przesłanką wyłączającą stosowanie pozostałych dwóch środków ochronnych<sup>42</sup>. Uznając, co do zasady, za zgodny z dyrektywą zastosowany w Kodeksie pracy „mieszany system” ograniczeń nadużyć w zawieraniu umów okresowych, należy przychylić się do słuszności tego stanowiska w odniesieniu do umów zawieranych „z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy”<sup>43</sup>. Unormowanie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p., będące kolejną klauzulą generalną w polskim prawie pracy, stwarza bowiem tak szerokie możliwości zawierania „nielimitowanych” umów o pracę na czas określony, że w wielu sytuacjach może *de facto* niweczyć ochronę przed nadużywaniem zatrudnienia okresowego wprowadzaną przez dwa pozostałe limity z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

41 K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p. ..., *op. cit.*

42 J. Stelina, Nowa..., *op. cit.*, s. 41–51.

43 Por. K. Łapiński, Umowa..., *op. cit.*, s. 264–268.

W takim stanie rzeczy należy przyjąć, że zastosowany przez polskiego ustawodawcę w przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. sposób reglamentacji zatrudnienia okresowego może zostać w przyszłości uznany przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej za sprzeczny z dyrektywą Rady nr 99/70 z dnia 28 czerwca 1999 r. Sprzeczność ta będzie wynikiem tego, że takie ograniczenie, z zastosowaniem klauzuli generalnej, jest niezgodne z celem i zasadą skuteczności (*effet utile*) porozumienia ramowego.

## Uwagi końcowe

Przede wszystkim należy podkreślić, że unormowanie zawarte w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. stanowi przykład kolejnej klauzuli generalnej w prawie pracy. Dodatkowo współistnieje ona z wymienionymi w § 4 dwoma kolejnymi klauzulami ogólnymi w postaci „rzeczywistego okresowego zapotrzebowania” i „niezbędności w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”. „Obiektywne powody” należą przy tym do charakterystycznych dla prawa pracy klauzul, które zmieniają swój zakres znaczeniowy w zależności od oceny podmiotu stosującego prawo.

Ponadto *de lege lata* można postawić tezę, że użycie przez polskiego ustawodawcę klauzuli generalnej w postaci „obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy” dla osiągnięcia konkretnego celu w postaci ograniczenia nadużywania w kraju zatrudnienia okresowego jest nietrafne. W praktyce w wielu stanach faktycznych pracodawcy, jako silniejsza strona stosunku pracy, mogą doprowadzić do zamieszczenia w umowach o pracę na czas określony informacji o obiektywnych powodach ich zawarcia, które nie istnieją lub są co najmniej dyskusyjne. Przewidziane przy tym odpowiednio w art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. i art. 25<sup>1</sup> § 5 k.p. instytucje umieszczenia w umowie informacji o szczególnym uzasadnieniu umowy na czas określony i informowania okręgowego inspektora pracy o obiektywnym powodzie zawarcia umowy okresowej w znakomitej większości przypadków nie zapewnią skutecznej weryfikacji zasadności wyłączenia limitów dotyczących zatrudnienia okresowego.

Dodatkowo pozostawienie *de facto* sądom pracy kontroli zasadności stosowania umów o pracę na czas określony w związku z obiektywnymi powodami powoduje, że w praktyce zdecydowana większość takich umów nigdy nie zostanie zweryfikowana w tym zakresie.

Uwzględniając powyższe użycie w przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. klauzuli generalnej w postaci „obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy” może zostać uznane w przyszłości przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej za niezgodne z klauzulą V dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Trybunał może dojść do takich wniosków przede wszystkim w związku z tym, że przyjęty w tym unormowaniu mechanizm okazuje się niezgodny z celem i skutecznością (*effet utile*) porozumienia ramowego.

Dlatego też *de lege ferenda* należy postulować zastąpienie użytej przez prawodawcę w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. klauzuli generalnej ewentualnymi kolejnymi skonkretyzowanymi obiektywnymi przesłankami zawarcia „nielimitowanych” umów o pracę na czas określony.

#### BIBLIOGRAFIA

- Florek L., Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017 Lex.
- Jaśkowski K., Nowa umowa o pracę na czas określony „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11.
- Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p., (w:) Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, 2020 Lex.
- Kanadys A., Podstawa rekonstrukcji treści klauzul generalnych. Przykład zasad współżycia społecznego, „Studia Iuridica Lublinensia” 2016, vol. XXV, nr 2.
- Karpiński K., Terminowość umów o pracę na czas określony – analiza na gruncie stanu prawnego sprzed i po nowelizacji oraz orzecznictwa, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 2016, nr 3.
- Krysińska-Wnuk L., Umowa o pracę na czas określony – wybrane aspekty przeciwdziałania nadużyciom przy zawieraniu umowy, (w:) G. Goździewicz (red.), Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, WKP 2018 Lex.
- Leszczyński L., Tworzenie generalnych klauzul odsyłających, Lublin 2000.
- 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.
- Łapiński K., Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011.
- Nowacki J., O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacionistycznych rozumieniach zasad współżycia społecznego?, (w:) T. Zieliński (red.), Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej, t. III, Katowice 1980.
- Pisarczyk Ł., Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? Część 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4.
- Pisarczyk Ł., Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? Część 2, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 5.
- Rylski M., Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11.
- Rylski M., Obowiązki informacyjne pracodawcy związane z zawieraniem umów o pracę po nowelizacji Kodeksu pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2017, z. 2.
- Stelina J., Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11.
- Szot A., Klauzula generalna jako ponadgałęziowa konstrukcja systemu prawa, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, sectio G (Ius), 2016, vol. 63, nr 2.
- Tomaszewska M., Komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p., (w:) K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, t. I, wyd. V, WKP 2020 Lex.
- Wiśniewski J., Kilka refleksji dotyczących umowy o pracę na czas określony, „Studia Prawnoustrojowe UWM” 2018, z. 42.

Wypych-Żywicka A., Część ogólna prawa pracy, (w:) Zarys systemu prawa pracy, t. I, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.

Zieliński T., Klauzule generalne w nowym porządku konstytucyjnym, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12.