

Rozdział 7

Stosowanie umowy o pracę na okres próbny w świetle przepisów unijnych i krajowych

Application of an employment contract for a trial period in the light of EU and national regulations

Paulina Matyjas-Łysakowska

Doktor

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, radca prawny

<https://orcid.org/0000-0002-8734-8338>

Anna Maroń

Magister

Uniwersytet Rzeszowski

Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie

<https://orcid.org/0000-0003-1791-7360>

Streszczenie

W dniu 11 lipca 2019 r. opublikowana została dyrektywa nr 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Zastąpiła ona dyrektywę nr 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy z dnia 14 października 1991 r.

Dyrektywa nr 2019/1152 ustanawia minimalne standardy dotyczące informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy i warunków pracy oraz gwarantuje wszystkim pracownikom odpowiedni poziom przejrzystości i przewidywalności przyszłych warunków zatrudnienia. W rozdziale przedstawione zostały założenia dyrektywy w odniesieniu do umowy na okres próbny oraz sposób realizacji tych założeń, przyjęty w ustawie nowelizującej Kodeks pracy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Najnowsze zmiany do Kodeksu pracy, które weszły w życie 26 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, mają na celu m.in. wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

Słowa kluczowe: umowa na okres próbny, informowanie pracowników, przejrzyste i przewidywalne warunki pracy, pracownik

Abstract

On July 11, 2019, Directive 2019/1152 of June 20, 2019 on transparent and predictable working conditions in the EU was published. It replaced Directive 91/533/EEC on the employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship of 14 October 1991.

Directive 2019/1152 establishes minimum standards for informing employees about the essential aspects of the employment relationship and working conditions and guarantees all employees an adequate level of transparency and predictability of future employment conditions. The prepared study presents the assumptions of the directive with regard to a contract for a trial period and the method of implementing these assumptions adopted in the act amending the Labor Code act of March 9, 2023 amending the Labor Code and certain other acts (Journal of Laws, item 641). The latest changes to the Labor Code, which entered into force on April 26, 2023, pursuant to the Act of March 9, 2023 amending the Labor Code Act and certain other acts, are aimed at, among others: implementation of Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

Keywords: trial period contract, employee information, transparent and predictable working conditions, employee

Wprowadzenie

W dniu 11 lipca 2019 r. opublikowana została dyrektywa nr 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej¹. Zastąpiła ona dyrektywę nr 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy z dnia 14 października 1991 r.

Dyrektywa nr 2019/1152 ustanawia minimalne standardy dotyczące informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy i warunków pracy oraz gwarantuje wszystkim pracownikom odpowiedni poziom przejrzystości i przewidywalności przyszłych warunków zatrudnienia. W niniejszym rozdziale przedstawione zostały założenia dyrektywy w odniesieniu do umowy na okres próbny oraz sposób realizacji tych założeń, przyjęty w ustawie nowelizującej Kodeks pracy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw². Najnowsze zmiany do Kodeksu pracy, które weszły w życie 26 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, mają na celu m.in. wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej³.

1 Dz.U. WE L 186 z 11 lipca 2019 r.

2 Dz.U. poz. 641.

3 Dalej dyrektywa nr 2019/1152.

Założenia dyrektywy nr 2019/1152

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia działań mających na celu poprawę warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia przy równoczesnym zapewnieniu zdolności adaptacyjnej rynku pracy. We wniosku Komisji Europejskiej z dnia 21 grudnia 2017 r. w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady wskazane zostały szczegółowe cele dyrektywy: poprawa dostępu pracowników do informacji w zakresie warunków ich pracy, poprawa warunków pracy wszystkich pracowników, zwłaszcza wykonujących pracę w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, przy jednoczesnym zachowaniu innowacyjności rynku pracy, lepsze egzekwowanie przepisów dotyczących warunków pracy oraz poprawa przejrzystości rynku pracy przy jednoczesnym unikaniu nakładania nadmiernych obciążeń na przedsiębiorstwa różnej wielkości⁴.

Cele przyjęte w dyrektywie nawiązują do Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu 17 listopada 2017 r.⁵ W zakresie odnoszącym się do umowy na okres próbny dyrektywa realizuje zasadę 5 lit. d, z której wynika, że „należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania”. Dyrektywa, rozszerzając zakres informowania pracowników o stosunku pracy m.in. o czas trwania i warunki okresu próbnego (art. 4 ust. 2 lit. g dyrektywy 2019/1152), realizuje zasadę 7 Europejskiego filaru praw socjalnych, stanowiącą, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

Zakres podmiotowy dyrektywy

Dyrektywa odnosi się do pracownika, czyli osoby, która jest uznawana za pracownika w krajowych systemach prawa pracy państw członkowskich, która jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące

4 Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN> (dostęp: 16.02.2023).

5 Council of the European Union, *European Pillar of Social Rights*, Brussels 2017, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-IN17/en/pdf> (dostęp: 16.02.2023).

w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (art. 1 pkt 2 dyrektywy nr 2019/1152)⁶. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w dyrektywie wobec pracowników pozostających w stosunku pracy, w ramach którego ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery tygodnie (art. 1 ust. 3 dyrektywy). Państwa członkowskie mogą również dokonać wyłączeń podmiotowych w odniesieniu do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów lub innych organów ścigania (art. 1 ust. 6 dyrektywy). Przesłanką wyłączenia są względy obiektywne, przy czym dyrektywa określa w motywach, że przyczyną ustanowienia włączeń jest szczególnie charakter obowiązków tych pracowników lub szczególne warunki zatrudnienia tych osób. Oznacza to, że państwa członkowskie mają swobodę np. w zakresie określenia długości okresu próbnego, zatrudniania równoległego, minimalnej przewidywalności zatrudnienia, szkoleń czy zmiany formy zatrudnienia wobec pracowników administracji publicznej.

Częściowo państwa członkowskie mają prawo wyłączyć stosowanie niektórych przepisów dyrektywy (art. 12 – przejście do innych form zatrudnienia, art. 13 – obowiązkowe szkolenia, art. 15 ust. 1 lit. a – ustanowienie domniemania) względem osób fizycznych w gospodarstwach domowych będących pracodawcami, jeśli praca jest wykonywana na rzecz tych gospodarstw (art. 1 ust. 7 dyrektywy).

Z motywu 8 dyrektywy wynika, że ma ona zastosowanie nie tylko do pracowników w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, ale również do innych osób, które wykonują pracę podporządkowaną⁷. Przy wdrażaniu dyrektywy powinny być bowiem uwzględnione kryteria ustalania statusu pracownika, określone w orzeczeniach Trybunału Sprawiedliwości.

Przyczyną rozszerzenia zakresu podmiotowego dyrektywy jest wzrost liczby osób świadczących pracę w ramach tzw. nietypowego zatrudnienia. Nietypowymi formami zatrudnienia są m.in. praca na żądanie, umowa o pracę przerywaną, umowy zerogodzinowe, a także rozwój elastycznych form zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych. Te osoby, jeśli spełniają kryteria ustalania statusu pracownika wynikające z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, również powinny zostać objęte zakresem przedmiotowym dyrektywy. Celem dyrektywy

6 M. Pawłucki, P. Nowak, *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 3, s. 25 i nast.; A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej*, cz. 1, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4, s. 16.

7 W porównaniu do poprzedniej dyrektywy, tj. dyrektywy nr 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, aktualna dyrektywa rozszerza zakres podmiotowy obowiązków informacyjnych na osoby pracujące w ramach tzw. nietypowego zatrudnienia.

jest zapewnienie także tym osobom przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz zapobiegnięcie dysproporcji w zakresie regulacji prawnych osób pozostających w zatrudnieniu typowym i nietypowym w krajach członkowskich.

Zwrócić należy uwagę na to, że pełne przyjęcie omawianej dyrektywy może być trudne z tego powodu, iż kryteria ustalania statusu pracownika w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE nie są spójne z definicją pracownika w świetle ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁸. W unijnym prawie pracy wykształcił się podział form zatrudnienia na zatrudnienie zależne i niezależne. Oznacza to, że dla posiadania statusu pracownika w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości bez znaczenia jest podstawa zatrudnienia, lecz ma znaczenie to, czy wykonywana praca ma charakter pracy podporządkowanej. Trybunał Sprawiedliwości umożliwia uznanie za pracowników również osób, które formalnie mają w świetle polskiego prawa pracy status usługodawców, jeśli świadczą pracę pod kierownictwem innego podmiotu⁹. W powołanym orzecznictwie TSUE przyjmuje, że kwalifikacja jako usługodawcy prowadzącego działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego nie wyklucza, iż daną osobę należy kwalifikować jako pracownika w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest wyłącznie fikcyjna i służy w ten sposób ukryciu prawdziwego stosunku pracy. Z powyższego wynika, że status pracownika w rozumieniu prawa Unii nie może zostać naruszony przez fakt, iż dana osoba została zatrudniona jako usługodawca prowadzący działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego, pod warunkiem że ta osoba działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o jej swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy, pod warunkiem że nie ponosi ona ryzyka gospodarczego tego pracodawcy, a także że zostanie ona zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy, tworząc z tym przedsiębiorstwem gospodarczą całość.

Oznacza to, że pojęcie pracownika w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości jest szersze niż w polskim prawie pracy, gdzie pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.), a dla statusu pracownika w prawie unijnym zawarcie umowy o pracę nie jest konieczne, ponieważ ocenie podlega przede wszystkim to, czy dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie¹⁰.

8 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm. – dalej k.p.

9 Wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 4 grudnia 2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, ZOTSiS 2014, nr 12, poz. I-2411; z dnia 4 czerwca 2009 r., C-22/08, Athanasios Vatsouras i Josif Koupatantze v. Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, ZOTSiS 2009, nr 6A, poz. I-4585.

10 K. Kohutek, *Glosa do wyroku TS z dnia 4 grudnia 2014 r., C-413/13, LEX/el. 2015; A.M. Świątkowski, Autonomiczna definicja pracownika, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 11, s. 571.*

Z powodu różnic w zakresie oceny statusu pracownika okazało się, że implementacja dyrektywy do polskiego porządku prawnego nie została dokonana w pełnym zakresie. Zmiany, jakie zostały wprowadzone do polskiego porządku prawnego, dokonane są w Kodeksie pracy i dotyczą zwiększenia bezpieczeństwa oraz przejrzystości zatrudnienia pracowników. W wyniku tego pożądaný standard ochrony nie został osiągnięty. To pokazuje, że przepisy polskiego indywidualnego prawa pracy nie są dostosowane do standardów Unii Europejskiej, a nowelizacja przepisów tylko częściowo realizuje cel dyrektywy.

Zakres przedmiotowy dyrektywy

Dyrektywa nr 2019/1152 określa zasady informowania o stosunku pracy (rozdział II) oraz wymogi minimalne dotyczące warunków pracy (rozdział III). W zakresie informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy dyrektywa obliguje do poinformowania pracownika o czasie trwania i warunkach ewentualnego okresu próbnego (art. 4 pkt 2 lit. g dyrektywy).

W zakresie minimalnych wymogów dotyczących warunków pracy dyrektywa przyjmuje, że w państwie członkowskim okres próbny nie powinien przekraczać sześciu miesięcy (art. 8 ust. 1 dyrektywy). Długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy (art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze dyrektywy). Mamy do czynienia z dwoma przesłankami, które państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę, kształtując zasady zatrudniania na podstawie umowy na okres próbny. Pierwszą przesłanką jest przewidywany czas trwania umowy, natomiast drugą charakter pracy. Oznacza to, że perspektywa krótkiego zatrudnienia na czas określony determinuje krótszy okres próbny. Drugą przesłanką jest rodzaj pracy. Jeżeli rodzaj pracy nie wymaga szczególnego przygotowania pracownika, a praca polega na wykonywaniu prostych czynności, to długi okres próbny będzie niewspółmierny.

W dyrektywie, a dokładnie w motywie 28 dyrektywy nr 2019/1152, mowa jest o tym, że powinna istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być przedłużane, gdy jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia, np. w przypadku stanowisk kierowniczych lub zarządzających bądź w przypadku stanowisk w służbie publicznej lub tam, gdzie leży to w interesie pracownika, np. w kontekście szczególnych środków promujących stałe zatrudnienie, zwłaszcza w odniesieniu do młodych pracowników. Młody pracownik może być zainteresowany dłuższym okresem próbnym z uwagi na potrzebę zdobycia doświadczenia zawodowego, które zwiększy jego szanse na stałe zatrudnienie w przyszłości. Powinna również istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być odpowiednio przedłużane w przypadku, gdy

pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca mógł sprawdzić, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 dyrektywy nr 2019/1152 w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych charakterem zatrudnienia lub interesem pracownika, państwa członkowskie mogą przewidzieć dłuższe okresy próbne (dłuższe niż sześciomiesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny). W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony, zależnie od czasu trwania nieobecności.

Ponowne zawarcie umowy na okres próbny na to samo stanowisko w celu pełnienia tej samej funkcji i wykonywania takich samych zadań jest niedopuszczalne (art. 8 ust. 2 zdanie drugie dyrektywy).

O okresie próbnym mowa jest w dyrektywie również w kontekście przejścia pracownika do innych form zatrudnienia. Zgodnie z art. 12 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić pracownikowi, którego staż pracy u danego pracodawcy wynosi co najmniej sześć miesięcy i który zakończył okres próbny, możliwość wystąpienia z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia, z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy. Pracownik powinien otrzymać pisemną odpowiedź wraz z uzasadnieniem. Pracodawca powinien udzielić odpowiedzi w terminie miesiąca, chyba że jest osobą fizyczną, małym lub średnim przedsiębiorcą – w takim przypadku przepisy krajowe mogą przewidywać przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące, a w przypadku kolejnego wniosku możliwa jest ustna odpowiedź, jeśli uzasadnienie odpowiedzi na wniosek pozostaje bez zmian (art. 12 ust. 2 dyrektywy). Przepis ten odnosi się do pracownika, który zakończył okres próbny. Warto jednak zwrócić uwagę na tę regulację, ponieważ przepis dyrektywy nie precyzuje, czy pracownik ma wskazać stanowisko, które jego zdaniem mógłby zajmować, czy też chodzi o inną, bezpieczniejszą i korzystniejszą formę zatrudnienia¹¹. Brak jest również zobowiązania dla państw członkowskich do określenia konsekwencji prawnych nieudzielenia odpowiedzi pracownikowi bądź konsekwencji w przypadku różnic co do oceny warunków możliwych do zaproponowania pracownikowi.

Z treści dyrektywy wynika również obowiązek zapewnienia swobody w zakresie pozostawania w równoległym zatrudnieniu poza harmonogramem czasu pracy i zakaz poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu (art. 9 ust. 1 dyrektywy). Ograniczenia w łączeniu stanowisk mogą wynikać z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie, bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub występowanie konfliktu interesów (art. 9 ust. 2 dyrektywy). Rodzaj umowy o pracę nie jest przesłanką ograniczenia równoległego zatrudnienia.

11 A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej*, cz. 2, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 7, s. 23.

W celu zagwarantowania przestrzegania przyznanych mocą dyrektywy i przepisów krajowych praw państwa członkowie zobowiązane są wprowadzić środki niezbędne do ochrony pracowników przed niekorzystnym traktowaniem wynikającym z działań podjętych w celu wyegzekwowania praw przewidzianych w dyrektywie (art. 17 dyrektywy). Ochrona powinna być rozciągnięta także na zakaz rozwiązywania stosunku pracy oraz zakaz dokonywania innych przygotowań do zwolnienia z powodu skorzystania z praw przyznanych mocą omawianej dyrektywy (art. 18 ust. 1 dyrektywy). Pracownik powinien mieć prawo zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie uzasadnienia zwolnienia lub równoważnych środków, a pracodawca powinien uzasadnić powody zwolnienia pracownika na piśmie (art. 18 ust. 2 dyrektywy). Prawo krajowe powinno przewidywać istnienie domniemania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku ze skorzystaniem ze wskazanych w dyrektywie praw, a ciężar udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych przyczyn, należy do pracodawcy.

Dyrektywa nr 2019/1152 ustanawia zakaz regresji, który polega na tym, że nie może ona być podstawą do obniżenia ogólnego poziomu dotychczas przysługującej pracownikom ochrony. Wdrożenie tej dyrektywy przewidziano do 1 sierpnia 2022 r., tak więc nasz ustawodawca nie dochował tego terminu.

Zmiany w zakresie stosowania umowy na okres próbny wprowadzone w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy w 2023 r.

Za sprawą noweli mającej wdrożyć dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców w polskim porządku prawnym doszło do zmiany kodeksowych przepisów regulujących zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny.

Jak już zaznaczono, dyrektywa nr 2019/1152 dopuszcza zastosowanie sześciomiesięcznego okresu próbnego. Ustawodawca nie zdecydował się na wydłużenie maksymalnego okresu obowiązywania umowy o pracę zawartej na okres próbny zgodnie z wyrażonym w art. 20 dyrektywy nr 2019/1152 zakazem regresji. Oznacza to, że: „Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2^{1–23}, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy” (art. 25 § 2 k.p.).

Zasadniczą zmianą zmierzającą do stworzenia bardziej przejrzystych i przewidywalnych przepisów jest uzależnienie okresu, na jaki może być zawarta umowa na okres próbny, od planowanej długości okresu zatrudnienia, następującego bezpośrednio po okresie próbnym. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny ma być współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy (art. 8 ust. 2 dyrektywy nr 2019/1152). Strony umownego stosunku pracy są zobowiązane określić w umowie o pracę na okres próbny okres, na jaki pracodawca ma zamiar zatrudnić pracownika po zakończeniu okresu próbnego. Kodeks pracy wskazuje, że umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający miesiąca w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy i na okres nieprzekraczający 12 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy (art. 25 § 2² k.p.). Chociaż przepis wprost tego nie określa, to jego wykładnia prowadzi do wniosku, że w przypadku zawarcia umowy na okres próbny trwający 3 miesiące planowany okres przyszłego zatrudnienia powinien wynosić co najmniej 12 miesięcy.

Warto podkreślić, że pracodawca jedynie deklaruje gotowość „przedłużenia współpracy” o podany okres na podstawie kolejnej już umowy o pracę, a nie jest to zobowiązanie do zawarcia umowy określonej treści. W owym „zamiarze” nie można upatrywać zobowiązania do zawarcia w przyszłości umowy o pracę na czas określony ani podstaw do zgłoszenia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy po okresie próbnym¹². Omawiany przepis ma na celu głównie uprawdopodobnienie słusznej długości przyjętego przez obie strony umowy okresu próbnego. Polski ustawodawca przewidział sytuacje, w których ustalony przez strony stosunku pracy okres próbny może ulec przedłużeniu (nawet ponad trzymiesięczny okres próbny). Okolicznością uzasadniającą przedłużenie umowy na okres próbny, zgodnie z art. 25 § 2¹ k.p., może być urlop, a także czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Ta druga przesłanka jest dosłownym odzwierciedleniem art. 8 ust. 3 omawianej dyrektywy. Prawo do przedłużenia umowy na okres próbny strony muszą przewidzieć w umowie na okres próbny (art. 29 § 1 pkt 6 lit. a). Jest to uprawnienie stron, a nie obowiązek. Na podkreślenie zasługuje fakt, że ustawodawca dopuszcza przedłużenie obowiązywania umowy o pracę na okres próbny na podstawie klauzuli wprowadzonej zarówno w pierwotnej wersji umowy o pracę, jak i już w trakcie obowiązywania umowy (na mocy porozumienia zmieniającego). Ponieważ przepis wymaga uzgodnienia przez strony możliwości przedłużenia umowy, to wykluczone jest w tym zakresie wypowiedzenie zmieniające.

12 J. Jaskulska, *Zamiar zawarcia umowy na czas określony*, [w:] K.W. Baran (red.), *Przejrzyste warunki pracy oraz uprawnienia rodzicielskie. Wzory. Przewodnik po zmianach w Kodeksie pracy*, LEX/el. 2023.

Strony mogą w treści umowy określić, jakiego rodzaju urlop uzasadnia przedłużenie umowy o pracę (np. wyłączyć urlop wypoczynkowy), w tym powinny doprecyzować, jakie konkretnie rodzaje nieobecności w pracy powodują taki skutek. W naszej ocenie urlopy i inne usprawiedliwione nieobecności mogą uzasadniać wydłużenie umowy na okres próbny, gdy ich wystąpienie uniemożliwia realizację celu umowy na okres próbny. Oznacza to, że przedłużenie umowy o pracę na okres próbny ma na celu umożliwienie pracodawcy wykorzystania całego przewidzianego prawem okresu do dokonania oceny przydatności pracownika. Strony mogą więc uzgodnić, że przedłużenie umowy o pracę na okres próbny następuje częściowo, np. jeśli nieobecność w pracy trwa ponad określoną liczbę dni¹³. Wystąpienie pojedynczej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. kilkudniowe zwolnienie lekarskie) nie wpływa znacząco na ocenę kwalifikacji pracownika, w umowach warto zatem tę kwestię przewidzieć.

Z analizy nowo wprowadzonych przepisów jasno wynika, iż sam proces ujęcia okresu próbnego w ramy czasowe będzie przebiegał w dwóch etapach. W pierwszym etapie nastąpi wskazanie pierwotnego okresu obowiązywania umowy o pracę na czas próbny (uzależnionego od zadeklarowanego przez strony terminu dalszej współpracy, następującej między tymi podmiotami już po zakończeniu okresu próbnego). Etap drugi może przynieść natomiast decyzję o wydłużeniu pierwotnego okresu obowiązywania zawartej umowy na okres próbny w przypadku urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, ewentualnie ze względu na rodzaj pracy. W art. 25 § 23 k.p. przewidziano możliwość wydłużenia umowy na okres próbny, ale ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W świetle aktualnie obowiązujących przepisów rodzaj pracy uzasadnia przedłużenie jednomiesięcznej umowy na okres próbny do 2 miesięcy, a dwumiesięcznej do 3 miesięcy. Rodzaj pracy nie uzasadnia przedłużenia umowy o pracę na okres próbny ponad 3 miesiące.

Kolejna zmiana wymuszona przepisami dyrektywy nr 2019/1152 dotyczy ograniczenia katalogu przypadków dopuszczających ponowne zawarcie umowy na okres próbny między tymi samymi stronami. Ponowne zawarcie takiej umowy jest możliwe jedynie w sytuacji zatrudnienia pracownika na stanowisku innym niż dotychczas zajmowane (nowy przepis, tj. art. 25 § 3 ma następujące brzmienie: „Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy”). Kolejną ważną zmianą jest niewątpliwie nadanie pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny prawa do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o wskazanie przyczyny uzasadniającej ewentualne rozwiązanie z nim umowy o pracę lub niezawarcia kolejnej umowy o pracę po zakończeniu okresu próbnego – nowo dodany art. 29⁴ ma następujące brzmienie:

13 Tak też K. Jaśkowski w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 25.

„§ 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.

§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 32 i 33 oraz art. 29 1 § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 9413, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku”.

Polski ustawodawca nie zmodyfikował dotychczas przysługującego zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi prawa do rozwiązania umowy o pracę na okres próbny w trakcie jej trwania w trzech trybach, tj. za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. Nowelizacja przyznała pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na okres próbny nowe i ważne uprawnienie. Jeśli bowiem pracownik taki dojdzie do wniosku, że bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę było jednocześnie pozostawanie przez niego w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy z innym podmiotem lub wystąpienie do pracodawcy o udzielenie mu informacji dotyczących warunków zatrudnienia określonych w art. 29 § 3–33 oraz w art. 291 § 2 i 4 k.p., lub skorzystanie z prawa do zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy (art. 9413 k.p.), to ma prawo zawnioskowania do swojego pracodawcy o wskazanie konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie mu umowy o pracę¹⁴.

Kończąc już przedmiotową analizę zmian kodeksowych, nie sposób nie wspomnieć o uchyleniu dotychczas obowiązującego art. 177 § 2 k.p. Konsekwencją tej zmiany będzie wzmocnienie ochrony trwałości stosunku pracy kobiet będących w ciąży, niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz długości okresu, na jaki owa umowa została zawarta.

14 J. Jaskulska, *Rozwiązanie umowy na okres próbny – nowe uprawnienie*, [w:] K.W. Baran (red.), *Przejrzyste warunki pracy oraz uprawnienia rodzicielskie. Wzory. Przewodnik po zmianach w Kodeksie pracy*, Warszawa 2023, LEX/el.

Uwagi końcowe

Reasumując, czas pozwoli na dokonanie oceny przepisów wprowadzonych przez polskiego ustawodawcę na mocy noweli z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Jeśli chodzi o sposób wykorzystania rozwiązań przewidzianych w dyrektywie nr 2019/1152, to zasadniczo polski ustawodawca zastosował je. Jednak zastrzeżenia budzi ograniczenie zakresu podmiotowego wyłącznie do osób mających status pracowników w świetle przepisów Kodeksu pracy. Nie koresponduje to z zakresem podmiotowym dyrektywy.

Niezależnie od powyższego otwarte pozostaje pytanie, czy wprowadzone do Kodeksu pracy rozwiązania realnie przyczynią się do zwiększenia przejrzystości zasad zatrudniania i wpłyną na bardziej przewidywalny charakter warunków pracy. Naszym zdaniem cel ten niekoniecznie uda się osiągnąć – z uwagi na to, że pracownik po okresie próbnym nie ma *de facto* żadnej gwarancji kontynuowania stosunku pracy, nawet mimo zadeklarowanego zamiaru zatrudnienia przez określony czas po okresie próbnym.

Pozytywnie należy jednak ocenić ograniczenie możliwości ponownego zatrudnienia pracowników na okres próbny u tego samego pracodawcy tylko do sytuacji, gdy pracownik będzie zatrudniony przy pracach innego rodzaju. Również pozytywnie zapatrujemy się na stworzenie możliwości przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, lub ze względu na rodzaj pracy. Te rozwiązania stwarzają możliwość realnego poznania pracownika w środowisku pracy i dają mu szansę na uzyskanie zatrudnienia w przyszłości.

Bibliografia

- Council of the European Union, *European Pillar of Social Rights*, Brussels 2017, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/en/pdf> (dostęp: 16.02.2023).
- Jaskulska J., *Rozwiązanie umowy na okres próbny – nowe uprawnienie*, [w:] K.W. Baran (red.), *Przejrzyste warunki pracy oraz uprawnienia rodzicielskie. Wzory. Przewodnik po zmianach w Kodeksie pracy*, LEX/el. 2023.
- Jaskulska J., *Zamiar zawarcia umowy na czas określony*, [w:] K.W. Baran (red.), *Przejrzyste warunki pracy oraz uprawnienia rodzicielskie. Wzory. Przewodnik po zmianach w Kodeksie pracy*, LEX/el. 2023.
- Kohutek K., *Glosa do wyroku TS z dnia 4 grudnia 2014 r., C-413/13*, LEX/el. 2015.
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.

- Pawłucki M., Nowak P., *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 3.
- Świątkowski A.M., *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 11.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej, cz. 1*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej, cz. 2*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 7.

Akty prawne i orzecznictwo

- Dyrektywa nr 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. WE L 186 z 11 lipca 2019 r.).
- Ustawa nowelizująca Kodeks pracy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
- Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN> (dostęp: 16.02.2023).
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 czerwca 2009 r., C-22/08, Athanasios Vatsouras i Josif Koupantantze v. Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, ZOTSiS 2009, nr 6A, poz. I-4585.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, ZOTSiS 2014, nr 12, poz. I-2411.

