

Rozdział 6

Nadużycie prawa do zawierania terminowych umów o pracę w kontekście ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia

Abuse of the right to conclude fixed-term employment contracts in the context of their socio-economic purpose

Sebastian Koczur

Doktor

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

<https://orcid.org/0000-0002-2985-0557>

Streszczenie

Wprawdzie ustawodawca w art. 25¹ Kodeksu pracy wskazuje granice, w jakich dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na czas określony, jednakże nie oznacza to, że w każdym takim przypadku zawarcie tego rodzaju umowy będzie poprawne. Należy bowiem wziąć pod uwagę fakt, że umowy terminowe stanowią w prawie pracy wyłom w gwarancji stabilnego zatrudnienia, realizowanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Tak więc by korzystanie z umowy o pracę na czas określony było poprawne, strony muszą mieć uzasadnienie dla wyboru tego rodzaju umowy. Inaczej umowa taka będzie zawarta z naruszeniem jej społeczno-gospodarczego przeznaczenia, a w konsekwencji, stanowiąc przejaw nadużycia prawa, nie będzie korzystała z ochrony.

Zważywszy na powyższe założenia, autor podejmuje w niniejszym rozdziale rozważania, w jakich okolicznościach zawarcie umowy o pracę na czas określony może być sprzeczne z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz jakie będą następstwa takiego uznania.

Słowa kluczowe: umowa o pracę na czas określony, stałość zatrudnienia, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, nadużycie prawa

Abstract

Although the legislator in Art. 25¹ of the Labor Code indicates the limits within which it is permissible to conclude an employment contract for a definite period of time, however, the above does not mean that in each such case the conclusion of this type of contract will be correct. It should be taken into account that fixed-term contracts are a breach in the labor law in the guarantee of stable

employment, performed on the basis of an indefinite employment contract. Therefore, for the use of a fixed-term employment contract to be correct, the parties must have a justification for choosing this type of contract. Otherwise, such an agreement will be concluded in violation of its socio-economic purpose, and as a consequence, constituting a manifestation of abuse of the law, it will not benefit from protection.

Given the above assumptions, the author in this study considers under what circumstances the conclusion of a fixed-term employment contract may be contrary to its socio-economic purpose and what will be the consequences of such recognition.

Keywords: fixed-term employment contract, employment stability, socio-economic purpose of law, abuse of law

Uwagi wstępne

Artykuł 25¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ wyznacza granice dopuszczalności stosowania umów o pracę na czas określony². Aktualne brzmienie przepisu pozwala co do zasady na związanie stron takim rodzajem umowy o pracę w granicach liczbowych (do 3 umów) oraz w granicach czasowych (do 33 miesięcy). Jednocześnie § 4 przywołanego artykułu wskazuje sytuacje, w których umowa o pracę na czas określony może być stosowana nawet po przekroczeniu dopuszczalnej liczby bądź dopuszczalnego czasu trwania³. Należy jednakże rozstrzygnąć, czy w każdym przypadku zawieranie umowy o pracę, która mieści się w limitach opisanych w § 1 przywołanego przepisu, jest prawidłowe z prawnego punktu widzenia. Nie można bowiem tracić z pola widzenia faktu, że umowa o pracę na czas określony prowadzi na nawiązania atypowego stosunku pracy. Czy możemy zatem pozostawić jej wybór li tylko woli stron w oderwaniu od celu tego rodzaju umowy, czy też w każdym przypadku zawarcie umowy o pracę na czas określony musi być usprawiedliwione okolicznościami? Czy mogą istnieć sytuacje,

1 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 – dalej k.p.

2 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”.

3 Art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy: „Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: 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 – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”.

w których zawarcie umowy o pracę na czas określony, pomimo faktu, że mieści się w opisanych limitach, może jednak zostać uznane za naruszające klauzulę społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, a w konsekwencji jej zawarcie nie będzie wykonywaniem prawa?

Obiektywne uzasadnienie zawarcia umowy na czas określony

Truizmem jest stwierdzenie, że prawo pracy, realizując funkcję ochronną, dąży do zapewnienia stabilizacji zatrudnienia pracownika. Powyższy postulat zostaje zrealizowany w sytuacji, gdy strony stosunku pracy łączy umowa zawarta na czas nieokreślony. Prowadzi ona właśnie do nawiązania typowego (bo najpełniej oddającego istotę prawa pracy) stosunku pracy. Według L. Florka podstawową formą zatrudnienia pracownika powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony, przy czym autor wskazuje na preambułę porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy nr 99/70, zgodnie z którą umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami i pracownikami. W punkcie 6 postanowień ogólnych tego porozumienia stwierdzono, że umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia i efektywności pracy⁴. Trafnie wskazuje M. Rylski, że zatrudnienie bezterminowe najlepiej chroni interesy pracownika, którego praca stanowi jeden z najważniejszych czynników warunkujących dobrobyt jednostki i rozwój społeczeństwa⁵. Inne rodzaje umów o pracę kreują nietypowe stosunki zatrudnienia, a więc stanowią wyjątki od wskazanej powyżej zasady. Jak wskazuje E. Suknarowska-Drzewiecka, ze względu na funkcję ochronną prawa pracy standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, podczas gdy inne rodzaje umów o pracę powinny być zawierane wówczas, gdy za ograniczeniem czasu trwania umowy przemawiają szczególne okoliczności⁶.

Skoro terminowe umowy o pracę należy uznać za wyjątki w prawnopracowniczych relacjach, powinny one zatem znaleźć zastosowanie wyłącznie w ściśle określonych stanach faktycznych. Ich stosowanie musi być usprawiedliwione

4 L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, z. 12, s. 2.

5 M. Rylski, *Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, z. 8, s. 2.

6 E. Suknarowska-Drzewiecka, *Długoterminowa umowa o pracę na czas określony*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 5, s. 242.

okolicznościami. Bardzo trafnie wyjątkowość terminowych umów o pracę opisuje A. Sobczyk, wskazując, że „nie ma terminowych umów niekazualnych. Pracodawca ma obowiązek zaoferowania pracy, która jest terminowa, nie dlatego, że tak po prostu chce, ale dlatego, że z obiektywnych powodów dostępna jest jedynie praca terminowa. Tym samym zawsze musi istnieć jakieś usprawiedliwione uzasadnienie dla niezaoferowania pracy na czas nieokreślony lub dla zaoferowania pracy na konkretny termin. Różnica między umowami niekazualnymi w stosunku do kazualnych jest tylko taka, że w przypadku tych pierwszych ustawa nie nakłada obowiązku podawania pracownikowi przyczyn”⁷. W związku z tym zawarcie umowy terminowej powinno mieć swoje gospodarcze lub organizacyjne uzasadnienie⁸. Umowa na czas określony jest wyjątkową formą zatrudnienia pracownika, której stosowanie jest ograniczone przepisami prawa pracy. O zakresie stosowania tego wyjątku powinny decydować prace, które są oferowane na rynku pracy. Jego ewolucja prowadzi do różnicowania zapotrzebowania na pracę. Część oferowanej pracy ma charakter czasowy. W takich przypadkach przepisy prawa powinny umożliwiać takie zatrudnienie. Umowa na czas określony zakłada więc, że istnieje ograniczone w czasie zapotrzebowanie na pracę danego pracownika⁹. Na zagrożenia wynikające z nadużycia umów terminowych wskazuje Ł. Pisarczyk, mając jednocześnie świadomość korzystności proponowanych rozwiązań dla pracodawców. Według tego autora: „ocenając znaczenie terminowych stosunków pracy, w pierwszej kolejności wskazuje się potencjalne korzyści, w szczególności oczekiwany wzrost zatrudnienia. Zakłada się bowiem, że liberalizacja przepisów określających zasady wykorzystywania umów terminowych może zachęcić pracodawców do nawiązywania stosunków pracy bez obawy o konieczności ich kontynuowania w przypadku spadku zapotrzebowania na pracę. Z drugiej strony terminowe stosunki pracy, niedające poczucia stabilizacji i prowadzące nierzadko do niekorzystnego ukształtowania warunków pracy i płacy, z punktu widzenia interesów pracowniczych są traktowane jako gorsza forma zatrudnienia”¹⁰. Według A. Sobczyka „umowy terminowe mogą przewidywać ochronę odmienną niż umowy na czas nieokreślony tylko wtedy, jeśli umowom tym normatywnie przypisze się odmienny cel społeczny. Naturalną odmiennością jest oczywiście próba pracownika, co wyczerpuje cel umów na okres próbny. W innych przypadkach umów terminowych pozostają więc cele ekonomiczne. Tyle że postulat zapewnienia elastyczności zatrudnienia z powodów ekonomicznych może być uzasadniony tylko krótkoterminowo, co z kolei wymaga istotnego ograniczenia czasu trwania umów zawieranych na czas określony”¹¹.

7 A. Sobczyk, *Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11, s. 3.

8 E. Suknarowska-Drzewiecka, *Długoterminowa umowa...*, s. 242.

9 L. Florek, *Umowa o pracę...*, s. 2.

10 Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, z. 8, s. 2.

11 A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 182.

Jak wynika z powyższego, sam fakt zmieszczenia się stron stosunku pracy w limitach uregulowanych w art. 25¹ § 1 k.p. nie oznacza *eo ipso*, że umowa o pracę na czas określony została zawarta poprawnie. Wybór takiego rodzaju umowy powinien być bowiem uzasadniony przez wypełnienie klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. *A contrario* brak takiego celu, stosownie do art. 8 k.p., pozwala uznać, że działanie stron w takich okolicznościach nie stanowi wykonywania prawa. Jak wskazuje M. Rylski: „celem art. 25¹ KP nie jest wyłącznie ochrona pracownika przed nadużywaniem wobec niego terminowego zatrudnienia przez pracodawcę, ale również stopniowe eliminowanie z rynku pracy nadmiernej liczby umów na czas określony, tak aby z czasem zasadą było zatrudnienie bezterminowe. Chodzi o to, by po jakimś czasie i w miarę możliwości zatrudnienie terminowe występowało w obrocie gospodarczym głównie z przyczyn obiektywnych. Przepisu art. 25¹ § 1 KP nie można zatem interpretować jedynie przez pryzmat nadużyć ze strony pracodawcy, gdyż wpisuje się on w szerszy kontekst i w szerszy cel społeczno-gospodarczy”¹². W konsekwencji każda umowa o pracę na czas określony może zatem stać się przedmiotem oceny wedle kryterium społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Spółeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jako płaszczyzna oceny poprawności zawarcia umowy o pracę na czas określony

Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stanowi jedno z kryteriów oceny poprawności dokonania czynności prawnej, pozwalające na zweryfikowanie poprawności realizacji prawa, biorąc pod uwagę zamierzony przez system prawa cel ontologiczny obowiązywania danej instytucji prawa pracy. Obok klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa wskazuje się na klauzulę zasad współżycia społecznego. W świetle poglądów teorii prawa oraz judykatury przez zasady współżycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne (ocenne), nie zaś tetyczne (prawne). Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują zarówno reguły moralne, jak i reguły obyczajowe. Z kolei

¹² M. Rylski, *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, z. 11, s. 22.

zasady społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa są związane z przepisami regulującymi prawa majątkowe i służą ochronie wartości ekonomicznej¹³. W świetle dorobku orzecznictwa klauzule te mają na celu uelastycznienie przepisów prawnych, by zapobiec stosowaniu prawa w sposób, który ma na celu wywarcie skutków niemoralnych albo rozmiągających się zasadniczo z celem, dla którego dane prawo było ustanowione – choć formalnie są to działania zgodne z prawem¹⁴. Przyjmuje się, że o ile klauzula zasad współżycia społecznego ma na celu ochronę interesu indywidualnego, o tyle klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa chroni interes zbiorowości. Według S. Grzybowskiego klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa uwzględnia w wyższym stopniu interes społeczny, a klauzula zasad współżycia społecznego bardziej interes indywidualny¹⁵. Należy jednak stwierdzić, że taki dualistyczny podział jest zbyt uproszczeniem. Nie sposób bowiem nie zauważyć wzajemnego przenikania się tych dwóch typów interesów, zwłaszcza w klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Trafniej, bo w sposób bardziej dogłębny, odnosi się do powyższej kwestii A. Zbiegień-Turzańska, wskazując, iż „kryteria oceny, do których odsyła klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, są inne niż te, na które wskazuje klauzula zasad współżycia społecznego. Odmienność odesłania zawartego w klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa polegać ma na odniesieniu oceny do kryteriów typu ekonomicznego, które z punktu widzenia etyki czy moralności niekoniecznie zasługiwać muszą na aprobatę. Skoro bowiem klauzula zasad współżycia społecznego odsyła do ocen o charakterze moralnym, to klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa odnosić się musi do ocen innych niż moralne”¹⁶. Zdaniem autorki: „przyjąć należy, że klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na względzie przede wszystkim cel i funkcję (przeznaczenie) danego prawa podmiotowego. Odwołuje się ona do funkcjonalnego ujęcia praw podmiotowych, zgodnie z którym prawa te mają określone przeznaczenie i misję społeczną do spełnienia. Klauzulę społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa można też wiązać z interesem społecznym, użytecznością społeczną czy też wartościami uznawanymi za cenne dla dobra ogółu. Jej zadaniem jest zatem należyte kojarzenie interesu społecznego i interesu indywidualnego”¹⁷.

13 C.P. Waldziński, *Przesłanki stosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie sądowym*, „Przegląd Sądowy” 2017, nr 3, s. 20.

14 T. Bukowski, *Klauzule generalne w prawie cywilnym. O konieczności stworzenia katalogu zasad współżycia społecznego*, „Monitor Prawniczy” 2008, nr 24, s. 1297.

15 S. Grzybowski, *Struktura i treść przepisów prawa cywilnego odsyłających do zasad współżycia społecznego*, „Studia Cywilistyczne”, 1965, nr VI, s. 54, za: T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 151.

16 A. Zbiegień-Turzańska, *Zasady stosowania art. 5 Kodeksu cywilnego*, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 21, s. 1132.

17 Tamże.

W prawie pracy klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa została wyrażona w art. 8 k.p., który jest odwzorowaniem w prawie pracy art. 5 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹⁸. Ich brzmienia są tożsame. Według przywołanego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Jak zauważa A.M. Świątkowski: „norma ta zabrania uprawnionym osobom (pracownikom) i podmiotom (pracodawcom) czynienia użytku z przysługujących im praw regulowanych przepisami prawa pracy niezgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego im uprawnienia lub zasadami współżycia społecznego. Przepis ten spełnia bowiem w polskim systemie prawa pracy podobną funkcję co doktryna equity w prawie angielskim – został on przez ustawodawcę skonstruowany jako klauzula generalna, norma prawna, której zakres zastosowania nie został wyraźnie określony. W związku z tym ma ona zastosowanie do wszystkich przypadków nadużywania uprawnień podmiotowych przez osoby i podmioty formalnie upoważnione przez prawodawcę do spożytkowania przysługujących praw. Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy w celu uniemożliwienia uprawnionym (pracownikom i pracodawcom) nadużywania praw przyznanych przepisami prawa pracy”¹⁹. Z kolei T. Zieliński podkreśla, że klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, mimo jej ograniczonego zastosowania, nie jest zwrotem martwym w prawie pracy. Nie może z pewnością znaleźć zastosowania przy ocenie racjonalności zawieranych umów o pracę i uzasadniać uznawania za bezskuteczne umów, których przeznaczenie nie pokrywa się ze społeczno-gospodarczym celem takich czynności prawnych. W ekstensywnej gospodarce wiele umów o pracę nie odpowiada wymaganiom racjonalnej z gospodarczego i społecznego punktu widzenia polityki zatrudnienia. Lekarstwa na tzw. pozorne zatrudnienie nie należy jednak szukać w klauzulach generalnych odnoszących się do odosobnionych przypadków²⁰.

Oceniając zatem umowy o pracę zawarte na czas określony przez pryzmat klauzuli społeczno-gospodarczego prawa (bądź – jak wskazuje P. Wąż – przez pryzmat celu przepisu i jego walorów społecznych i gospodarczych²¹), wskazać można zarówno na ochronę interesu indywidualnego (wyrażającą się w potrzebie zapewnienia zatrudnionemu pracownikowi stabilizacji zatrudnienia), jak i ochronę interesu zbiorowego, poprzez ograniczenie stosowania umów prowadzących do swoistej inflacji rynku pracy. Warto rozważyć, w jakich sytuacjach umowa na czas określony zawarta jest bezzasadnie.

18 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610.

19 A.M. Świątkowski, *Prawość – cecha prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 7, s. 7.

20 T. Zieliński, *Klauzule generalne...*, s. 152.

21 P. Wąż, *Nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 11, s. 27.

Umowa o pracę niewypełniająca swego społeczno-gospodarczego przeznaczenia

Konstrukcja nadużycia prawa wykształcona została przez prawo cywilne, jednak jej znaczenie dla prawa pracy jest niebagatelne, być może nawet większe niż w prawie cywilnym. Specyfika stosunku pracy stwarza bowiem większe niebezpieczeństwo nadużycia prawa przez pracodawcę, silniejszego negocjacyjnie, ale też i ekonomicznie od kontrahenta²². Nie ulega wątpliwości, że odwołanie się do klauzuli nadużycia prawa wymaga uprzedniego pozytywnego przesądzenia, że stronie przysługuje określonej treści prawo podmiotowe. Dopiero stwierdzenie istnienia takiego prawa i czynienie z niego użytku przez uprawnionego może być oceniane przez pryzmat omawianego przepisu, a więc konieczne jest wystąpienie trzech podstawowych przesłanek, tj. istnienia prawa, które zostaje nadużyte, czynienia z niego użytku oraz sprzeczności tego użytku z kryteriami nadużycia prawa²³. Małgorzata Gersdorf zwraca przy tym uwagę, że „z czysto teoretycznego punktu widzenia nadużycie prawa powinno dotyczyć tylko fazy korzystania z ustalonych praw podmiotowych. Tymczasem nie mniej ważna może być próba zastosowania analogicznych konstrukcji przy ustalaniu bezprawności działania”²⁴. Nie jest przy tym wymagane wykazanie winy uprawnionego podmiotu. Do nadużycia może dojść nawet w sytuacji subiektywnie nienagannego zachowania się tego podmiotu²⁵. Oczywiście stosowanie klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p. narusza pewność stosowania prawa²⁶, a w konsekwencji ich użycie musi być czynione z ostrożnością. Możliwość odmówienia ochrony prawu podmiotowemu, którego wykonanie w konkretnych okolicznościach „nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”, trafnie uznaje się za sytuację wyjątkową²⁷. Okoliczności danej sprawy wyznaczają podstawy, granice i kierunki jej rozstrzygnięcia w wyjątkowych sytuacjach, które przepis ten ma na względzie²⁸. Posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza

22 M. Gersdorf, *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. XXIV, nr 3.

23 C.P. Waldziński, *Przesłanki stosowania klauzuli...*, s. 21.

24 M. Gersdorf, *Nadużycie prawa w prawie pracy*, [w:] H. Izdebski, A. Strzępkowski (red.), *Nadużycie prawa. Konferencja Wydziału Prawa i Administracji 1 marca 2002 r.*, Warszawa 2003, s. 131.

25 P. Wąż, *Nadużycie...*, s. 28.

26 B. Cudowski w: M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.

27 B. Janiszewska, *O współczesnych dylematach stosowania art. 5 KC*, „Monitor Prawniczy” 2014, nr 11, s. 580.

28 P. Wąż, *Nadużycie prawa podmiotowego...*, s. 28.

usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy²⁹.

Pracodawca, wykorzystując swoją ekonomiczną, a w konsekwencji negocjacyjną przewagę, nie może stawiać kandydata do pracy „pod ścianą”, oferując mu umowę o pracę na czas określony, w sytuacji gdy świadczona przez niego praca ma dla zakładu pracy charakter trwały i będzie na nią zapotrzebowanie tak długo, jak pracodawca będzie prowadził działalność w dotychczasowym profilu. Jak wskazuje Ł. Pisarczyk: „kluczowym problemem wpływającym na rozwój zatrudnienia terminowego jest ochrona przed nadużyciami, w szczególności przed zawieraniem umów terminowych w warunkach uzasadniających nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony”³⁰. Jak podkreśla M. Podgórska: „nawiązywanie umowy o pracę na czas określony nie może pozostawać w sprzeczności z charakterem zobowiązań pracowniczych”³¹. Z kolei A. Sobczyk zwraca uwagę, że prawidłowość zawarcia umowy o pracę na czas określony można oceniać także z perspektywy czasowego zapotrzebowania na pracę. Według tego autora przykładem nieuzasadnionego zatrudniania na czas określony będzie taki przypadek, w którym z okoliczności sprawy wynika, że nie ma zapotrzebowania na zatrudnienie terminowe³².

Innym przejawem nieuzasadnionego wykorzystania umowy o pracę na czas określony będzie jej zawarcie w okolicznościach, które faktycznie realizują cel umowy o pracę na okres próbny. Według J. Steliny umowa o pracę na czas określony przypomina obecnie raczej umowę na okres próbny niż klasyczny kontrakt terminowy. Skoro bowiem cechą charakterystyczną zatrudnienia na okres próbny jest całkowite wyłączenie jego trwałości, co uzasadnia się szczególnym celem umów na okres próbny, to istotnie możemy mówić o zbliżeniu między tymi dwoma rodzajami umów. Właściwie sprowadzić to można do trzyletniego okresu próby, w którym pracownik pozbawiony jest ochrony stabilności zatrudnienia. Przyjęte rozwiązanie może też godzić w interesy samych pracodawców, którzy tracą jeden z instrumentów stabilizowania kadry³³. Możemy wówczas mieć do czynienia z nieuzasadnioną chęcią przedłużenia okresu próby³⁴, co w oczywisty sposób prowadzi do zakwestionowania prawidłowości zawartej umowy o pracę.

29 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2022 r., sygn. II PSK 312/21, LEX nr 3411645.

30 Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę...*, s. 4.

31 M. Podgórska, *Dręczące kwestie prawa pracy*, „Służba Pracownicza” 2012, nr 4, s. 17.

32 A. Sobczyk, *Prawo do pracy...*, s. 4.

33 J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11, s. 47.

34 A. Sobczyk, *Prawo do pracy...*, s. 3.

Następstwa uznania umowy za zawartą z naruszeniem klauzuli generalnej

Klauzule generalne zawarte w art. 8 k.p. umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa wywołałoby skutki niemożliwe do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne³⁵. Należy jednak zauważyć, że ocena możliwości i prawidłowości zastosowania przepisów posługujących się zwrotami nieodokreślonymi, w tym w szczególności zastosowania art. 8 k.p., zależy od stanu faktycznego ustalonego w konkretnej sprawie³⁶. Skoro skutki wywołane przez zachowanie strony (bądź stron) stosunku pracy są niemożliwe do zaakceptowania, należy zatem ustalić, jakie prawne następstwa pociąga za sobą zawarcie umowy na czas określony z naruszeniem jej społeczno-gospodarczego przeznaczenia.

In primo aspectu przychodzi na myśl konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnej, uregulowana w art. 58 k.c., a możliwa do zastosowania w stosunkach pracy na mocy art. 300 k.p. Zgodnie z przywołanym przepisem czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy (§ 1). Natomiast w sytuacji, gdy nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (§ 3). Należy jednak rozważyć, czy w analizowanym stanie faktycznym przepis art. 58 k.c. znajdzie zastosowanie, tym bardziej że przepis nie odwołuje się *explicite* do klauzuli społeczno-gospodarczego prawa. Na powyższy aspekt zwraca uwagę T. Zieliński, wskazując, że wprowadzenie czynienia użytku z prawa, które byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego, nie jest uważane za wykonywanie prawa, to nie można jednak przez odwoływanie się do takich ogólnych założeń odmawiać ważności czynnościom, które nie pozostają w kolizji z określonymi normami ani hierarchicznie wyższymi „zasadami prawa”³⁷. W konsekwencji przydatność art. 58 k.c. do wskazania skutków takiej czynności prawnej może być bezprzedmiotowa, co nie oznacza, że wyklucza stosowanie przepisu. Za uznaniem

35 K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem*, Warszawa 2019, s. 62.

36 Wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 sierpnia 2013 r., sygn. I PK 48/13, LEX nr 1448689 (oraz powołane tam orzecznictwo) i z dnia 20 marca 2019 r., sygn. I PK 59/18, LEX nr 2645128, za: R. Waśkiel, *Zgoda rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym w świetle nadużycia prawa podmiotowego*, „Samorząd Terytorialny” 2022, z. 5, s. 57.

37 T. Zieliński, *Nieważność czynności sprzecznych z ustawą w prawie cywilnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1967, z. 2, s. 75.

nieważności poszczególnych postanowień umowy opowiada się A. Sobczyk, dopuszczając zastosowanie art. 58 k.c., ale w połączeniu z zasadą automatyzmu prawnego, wyrażoną w art. 18 § 2 k.p. Według tego autora: „stwierdzenie, że dana czynność prawna jest niezgodna ze społeczno-gospodarczym jej przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego, powoduje, iż nie korzysta ona z ochrony prawnej. Poszczególne postanowienia takiej umowy będą nieważne na zasadzie przepisu art. 58 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 18 § 2 KP”³⁸. Odminną koncepcję (poprzez całkowite wyeliminowanie art. 58 k.c.) we wskazaniu podstawy prawnej następstw przedstawia L. Florek, wskazując, iż „jeżeli przyjąć, że określone sprawy mogą być objęte umową o pracę, to dla oceny ich relacji do przepisów prawa pracy stosuje się art. 18 KP, a nie art. 58 KC. Analogicznie powinno to dotyczyć również sytuacji, w której sprawy te są określane w odrębnej umowie. Trudno byłoby bowiem różnicować charakter prawny postanowień umownych w zależności od tego, czy są one objęte odrębną umową prawa pracy, czy też stanowią część umowy o pracę. W konsekwencji relacja pomiędzy ustawą a umową indywidualnego prawa pracy inną niż umowa o pracę jest podobna do tej, która dotyczy umowy o pracę”³⁹.

Niezależnie od przyjętej koncepcji stosowania art. 58 k.c. zasada automatyzmu prawnego, będąca wyrazem funkcji ochronnej prawa pracy, sprawi, że zawarcie przez strony umowy o pracę na czas określony będzie nieważne, a strony *ex lege* będzie wiązał typowy stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na doniosłość efektu, niezależnie od przyjętego mechanizmu regulacji, wskazuje A.M. Świątkowski, stwierdzając, że „identycznym skutkiem prawnym dwóch różnych zabronionych przepisami art. 58 § 1 i 2 KC czynności prawnych: sprzecznej z ustawą albo mającej na celu obejście ustawy, jest nieważność czynności lub wynikająca ze stosownych przepisów prawa pracy (art. 18 § 2 lub art. 25¹ § 1 KP) konwersja uznanych za nieważne skutków prawnych zabronionych czynności prawnych i automatyczne zastąpienie ich korzystniejszymi dla pracownika następstwami prawnymi, przewidzianymi we właściwych przepisach prawa pracy”⁴⁰. Jak zatem widać, mechanizmy ochronne prawa pracy pozwalają na zabezpieczenie interesów pracownika, gwarantując mu stabilne zatrudnienie poprzez wyeliminowanie „nieuzasadnionej” umowy na czas określony.

38 A. Sobczyk, *O czasie trwania umowy zawartej na czas określony*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, za: K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011.

39 L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2009, s. 49.

40 A.M. Świątkowski, *Specyficzna cecha umowy o pracę na czas określony*, [w:] M. Latos-Mitkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 541.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że zawarcie umowy o pracę na czas określony bez konkretnej przyczyny stanowi przejaw zastosowania nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy. Okazuje się bowiem, że wskazanie w przepisach limitów dopuszczalności stosowania przez strony umowy o pracę wcale nie oznacza, że umowa o pracę zawarta w ramach w tych limitów zawsze jest poprawnie zawarta. Strony (a zwłaszcza pracodawca) muszą mieć powód (przyczynę), by wybrać taki rodzaj umowy o pracę. W przeciwnym wypadku umowa taka będzie bowiem uznana za zawartą z naruszeniem społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, a w konsekwencji będzie stanowiła nadużycie prawa. Oczywiście stosowanie tej klauzuli musi być dokonywane z dużą ostrożnością, na swój sposób w wyjątkowych okolicznościach. Nie ulega też wątpliwości, że z uwagi na brak obowiązku wskazywania *causy* dla zawarcia umowy o pracę na czas określony ocena nadużycia prawa w zawarciu umowy będzie trudna dowodowo. Jest to jednak całkowicie odmienna kwestia, która pozostaje poza rozważaniami podjętymi w niniejszym rozdziale. Przepisy prawa pracy (a ewentualnie również przepisy Kodeksu cywilnego – art. 58) stoją na straży prawidłowości stosowania terminowych umów o pracę zgodnie z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Nie ma też potrzeby wywodzić żadnych koncepcji *de lege ferenda*, co prowadziłoby do tworzenia bytów ponad potrzebę, tym samym zaciemniając system prawa pracy.

Nie ulega też wątpliwości, że prawo pracy w analizowanym obszarze powinno moderować nawiązywanie typowych, tj. trwałych i stabilnych stosunków pracy, chroniąc w ten sposób zarówno indywidualny interes pracownika, jak i interesy rynku pracy, a tym samym realizując wyrażoną w art. 24 ust. 1 Konstytucji RP powinność ochrony pracy jako wartości samej w sobie.

Bibliografia

- Bukowski T., *Klauzule generalne w prawie cywilnym. O konieczności stworzenia katalogu zasad współżycia społecznego*, „Monitor Prawniczy” 2008, nr 24.
- Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, z. 12.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2009.
- Gersdorf M., *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. XXIV, nr 3.

- Gersdorf M., *Nadużycie prawa w prawie pracy*, [w:] H. Izdebski, A. Strzępkowski (red.), *Nadużycie prawa. Konferencja Wydziału Prawa i Administracji 1 marca 2002 r.*, Warszawa 2003.
- Grzybowski S., *Struktura i treść przepisów prawa cywilnego odsyłających do zasad współżycia społecznego*, „*Studia Cywilistyczne*” 1965, nr VI.
- Janiszewska B., *O współczesnych dylematach stosowania art. 5 KC*, „*Monitor Prawniczy*” 2014, nr 11.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, Warszawa 2019.
- Latos-Milkowska M., Pisarczyk Ł. (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.
- Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011.
- Pisarczyk Ł., *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2006, z. 8.
- Podgórska M., *Dręczące kwestie prawa pracy*, „*Służba Pracownicza*” 2012, nr 4.
- Rylski M., *Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2014, z. 8.
- Rylski M., *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2016, z. 11.
- Sobczyk A., *O czasie trwania umowy zawartej na czas określony*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- Sobczyk A., *Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2016, nr 11.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „*Państwo i Prawo*” 2015, nr 11.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Długoterminowa umowa o pracę na czas określony*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2010, nr 5.
- Świątkowski A.M., *Prawość – cecha prawa pracy*, „*Państwo i Prawo*” 2013, nr 7.
- Świątkowski A.M., *Specyficzna cecha umowy o pracę na czas określony*, [w:] M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.
- Waldziński C.P., *Przesłanki stosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie sądowym*, „*Przegląd Sądowy*” 2017, nr 3.
- Waśkiel R., *Zgoda rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym w świetle nadużycia prawa podmiotowego*, „*Samorząd Terytorialny*” 2022, z. 5.
- Wąż P., *Nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2008, nr 11.
- Zbiegień-Turzańska A., *Zasady stosowania art. 5 Kodeksu cywilnego*, „*Monitor Prawniczy*” 2013, nr 21.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.
- Zieliński T., *Nieważność czynności sprzecznych z ustawą w prawie cywilnym*, „*Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*” 1967, z. 2.

Akty prawne i orzecznictwo

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2022 r., sygn. II PSK 312/21, LEX nr 3411645.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., sygn. I PK 48/13, LEX nr 1448689.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019 r., sygn. I PK 59/18, LEX nr 2645128.