



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.494.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Włodzimierz Czarzasty**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12634 Pani Posłanki Marty Stożek, w sprawie wprowadzenia obowiązku informowania pracownika o zamiarze nieprzedłużenia umowy o pracę na czas określony, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

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

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

Umowa o pracę na czas określony zakłada trwanie stosunku pracy między stronami tylko przez ściśle oznaczony okres - zgodnie z ich wolą. Zatem w przypadku umów zawieranych na czas określony, strony stosunku pracy już przy samym zawarciu takiej umowy o pracę decydują, kiedy ulegnie ona rozwiązaniu<sup>2</sup>. Warto powtórzyć za K. Jańskowskim, że umowa o pracę na czas określony zawierana jest więc nie po to, aby trwała przez wskazany przez strony okres, lecz po to, by nie trwała dłużej niż umówiony okres<sup>3</sup>. Istotą umowy tego rodzaju jest bowiem uzależnienie ustania stosunku pracy od zdarzenia przyszłego i pewnego<sup>4</sup>.

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

<sup>1</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807.

<sup>2</sup> Por. art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

<sup>3</sup> K. Jańkowski [w:] E. Maniewska, K. Jańkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2025, art. 25.

<sup>4</sup> Por. art. 116 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny<sup>4</sup> w związku z art. 300 k.p.

Należy przy tym zaznaczyć, że nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r.<sup>5</sup> rozszerzyła wspomnianą ochronę także w stosunku do umów o pracę na czas określony<sup>6</sup>. Do 26 kwietnia 2023 r. w stosunku do umów o pracę na czas określony nie było bowiem obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy, ani obowiązku konsultacji związkowej, także co do zasady możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

Ponadto, w obecnym stanie prawnym, na podstawie art. 29<sup>3</sup> § 1 k.p., pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem - złożonym w formie papierowej lub elektronicznej - o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Warto wskazać, że do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p. (przejście zakładu pracy na innego pracodawcę), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Wniosek pracownika powinien, zgodnie z art. 29<sup>3</sup> § 2 k. p., zostać, w miarę możliwości, uwzględniony przez pracodawcę. Pracodawca ma przy tym obowiązek udzielenia pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek nie później, niż do miesiąca, liczonego od dnia otrzymania wniosku. W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynie odmowy<sup>7</sup>.

Trzeba przy tym zastrzec, że ustawodawca przewidział także środki przeciw nadużywaniu zawierania umów o pracę na czas określony. Co do zasady, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k. p., okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Natomiast uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie takiej umowy uważa się za zawarcie - od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie - nowej umowy o pracę na czas określony<sup>8</sup>.

Jeżeli jednak okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w przepisie, uważa się, że pracownik - odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony - jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony<sup>9</sup>. Wskazane przepisy nie mają zastosowania m. in. do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umów zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym.

W Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) nie są obecnie prowadzone prace mające na celu wprowadzenie obowiązku pisemnego informowania pracowników

---

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. u. z 2023 r. poz. 614). Ustawa ta weszła w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r.

<sup>6</sup> Zob. obecné brzmienie art. 30 § 4 k.p. czy art. 38 § 1 k.p., art. 45 § 1 k.p.

<sup>7</sup> Por. art. 29<sup>3</sup> § 3 k.p.

<sup>8</sup> Por. art. 25<sup>1</sup> § 2 k. p.

<sup>9</sup> Por. art. 25<sup>1</sup> §3 k. p.

o nieprzedłużeniu umowy na czas określony w terminach tożsamy z obowiązującymi okresami wypowiedzenia. Trzeba przy tym podkreślić, że w przypadku procedowania rządowego projektu ustawy zawsze przygotowywana jest ocena skutków regulacji, której częścią jest porównanie rozwiązań w innych państwach OECD/UE.

Jednocześnie należy zauważyć, iż wychodząc naprzeciw m.in. potrzebom osób tracących zatrudnienie, w MRPIPS przygotowano ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia<sup>10</sup>, której przepisy weszły w życie 1 czerwca 2025 r. W ramach nowych regulacji dokonano zmian w zakresie dostępu do poradnictwa zawodowego realizowanego przez Publiczne Służby Zatrudnienia, zwiększono nacisk na indywidualizację realizowanej pomocy i otwarto usługę poradnictwa zawodowego dla osób biernych zawodowo (osób niezarejestrowanych jako bezrobotny), zwiększono też kanały dostępu do poradnictwa zawodowego poprzez umożliwienie w większym zakresie realizacji pomocy online - co ma szczególne znaczenie dla osób mieszkających w miejscowościach oddalonych od siedzib urzędów pracy, np. mieszkańców terenów wiejskich.

Nowe przepisy umożliwiły też doradcom zawodowym z powiatowych urzędów pracy uzyskiwanie wsparcia metodyczno-szkoleniowego doradców zawodowych z wojewódzkich urzędów pracy, ukierunkowanego na wspólne rozwiązywanie trudności pojawiających się w trakcie pracy z klientami. Wprowadzone regulacje umożliwiają ponadto poszerzenie współpracy urzędów pracy z: uczelniami w zakresie wsparcia ich studentów i absolwentów w wejściu na rynek pracy; szkołami ponadpodstawowymi w zakresie wsparcia uczniów w rozwoju zainteresowań zawodowych; współpracą z podmiotami ekonomii społecznej.

Na zwiększenie dostępu do usług poradnictwa zawodowego wpływ mają także przepisy umożliwiające urzędowi pracy lepsze wykorzystanie potencjału pracowników poprzez dopuszczenie większej elastyczności w powierzaniu wykonywania zadań z zakresu poradnictwa zawodowego innym pracownikom (niż doradcy zawodowi) posiadającym odpowiednie kompetencje.

W ramach aktu wykonawczego do ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wejdą w najbliższym czasie w życie przepisy rozporządzenia w sprawie realizacji pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, w których określono normy dot. minimalnej liczby doradców zawodowych w urzędach pracy. Zgodnie z nimi w wojewódzkich urzędach pracy zatrudnionych będzie musiało być co najmniej 5 doradców zawodowych (rekomenduje się, by co najmniej jeden posiadał wykształcenie psychologiczne), a w powiatowych urzędach pracy co najmniej 2 doradców zawodowych.

Celem ułatwienia rozpoczęcia pracy zawodowej doradcom zawodowym w przepisach ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia dokonano podziału stanowiska doradcy zawodowego i w sposób elastyczny określono wymagania w zakresie stażu pracy i wykształcenia. Rozpocząć pracę na stanowisku młodszego doradcy zawodowego, realizującego swoje zadania pod nadzorem bardziej doświadczonych doradców, może osoba posiadająca wykształcenie wyższe. Zmiana ta powinna umożliwić napływ nowych osób do zawodu doradcy zawodowego, zwiększając tym samym dostęp do usług poradnictwa zawodowego.

Przepisy omawianej ustawy poszerzyły też dostęp do oferty wsparcia rozwoju umiejętności i możliwości przekwalifikowania. Dostęp do finansowania szkoleń i innych form wsparcia uzyskały osoby pracujące, zarejestrowane jako poszukujące pracy. Ponadto przepisami wskazanego aktu:

---

<sup>10</sup> Dz. U. 2025 poz. 620.

- ❑ zwiększono limity na dofinansowanie szkoleń do 300% przeciętnego wynagrodzenia (dotychczas ten limit obowiązywał tylko w przypadku szkoleń wskazanych przez bezrobotnego);
- ❑ rozszerzono zakres finansowania osobom zarejestrowanym kosztów egzaminów o koszty różnego rodzaju form potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz o koszt uzyskiwania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności;
- ❑ wprowadzono – bon na kształcenie ustawiczne, przeznaczony dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez względu na wiek. W ramach bonu urząd pracy sfinansuje, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, należność dla instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń, należność dla instytucji realizującej studia podyplomowe, koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności;
- ❑ uatrakcyjniono wcześniejszą funkcjonującą pożyczkę szkoleniową poprzez wprowadzenie pożyczki edukacyjnej o zachowanej maksymalnej wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia. Jej środki mogą być wykorzystane nie tylko na opłacenie kosztów szkolenia, ale także kosztów: studiów podyplomowych, potwierdzenia wiedzy i umiejętności, uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności, kontynuowania nauki w formach szkolnych (zastąpiono pożyczką edukacyjną dotychczasowo funkcjonujące stypendium na kontynuowanie nauki). Umożliwiono też umorzenie 20% kwoty pożyczki;
- ❑ wprowadzono korzystniejszy limit finansowania kosztów nabywania wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji. Obecnie wynosi on 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych trzech lat (dotychczas limit dotyczył szkoleń i określany był w stosunku do minimalnego wynagrodzenia);
- ❑ podniesiono jakość szkoleń poprzez zamienienie wpisu do Rejestru Instytucji Szkoleniowych - wymaganego od instytucji szkoleniowej oferującej szkolenie - wpisem do Bazy Usług Rozwojowych.

Ewentualne kolejne zmiany będą wprowadzane w oparciu o przedstawione stanowiska i zgłoszone postulaty.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/