

Porady prawne

data aktualizacji: 2013.05.28



Jak obecnie przepisy regulują zawieranie umów o pracę na czas określony?

Umowa o pracę na czas określony należy do najczęściej stosowanych w obrocie umów terminowych. Pracodawcy wykorzystują ją zarówno dla uniknięcia wiązania się z pracownikiem, jak i dla zapewnienia sobie długotrwałego zatrudnienia, szczególnie ważnych pracowników.

Umowa na czas określony może zostać poprzedzona umową na okres próbny (lub inną), sama może też poprzedzać zawarcie innej umowy. Nie jest możliwe przekształcenie umowy na czas nieokreślony w umowę na czas określony przez zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego np. wyrok SN z 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93, OSNP 1994/11/169). Jako dyskusyjną należy także ocenić możliwość zmiany rodzaju umowy za porozumieniem stron. Taka zmiana powinna nastąpić przez rozwiązanie poprzedniej umowy (w drodze porozumienia czy wypowiedzenia) i zawarcie umowy na czas określony.

Czas trwania umowy

Cechą charakterystyczną umowy jest sprecyzowanie czasu jej trwania. Można to uczynić za pomocą konkretnych dat. Termin końcowy trwania umowy może również zostać wyznaczony przez wskazanie określonego zdarzenia spodziewanego w przyszłości (por. wyrok SN z 20 maja 1998 r., I PKN 126/98, OSNAP 1999/11/359).

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, z zawarciem umowy na czas określony mamy do czynienia, jeżeli taki jest zgodny zamiar stron. Jako taki należy zakwalifikować zarówno sytuację, gdy strony chciały zawrzeć umowę na określony czas, ale różniły się co do terminu jej zakończenia (wyrok SN z 17 maja 1995 r. I PRN 11/95, OSNAP 1995/20/250), jak i gdy pracodawca zaoferował wykonywanie pracy przez określony czas, a pracownik przystąpił do jej wykonywania (wyrok SN z 12 września 1990 r. I PR 212/90 niepubl.).

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają czasowego ograniczenia trwania umowy na czas określony. W doktrynie podkreśla się jednak, że swoboda co do czasu trwania umowy jest ograniczona przez art. 8 k.p. Na tej podstawie zawieranie z pracownikami długotrwałych umów na czas określony, zwłaszcza z możliwością ich wypowiedzienia, może zostać zakwalifikowane jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji uznane za nieważne. Uzasadnieniem powyższego stanowiska jest argument, że faktycznym celem zawarcia takich umów jest ograniczenie uprawnień pracowniczych, jakie wiążą się z umową na czas nieokreślony, co stanowi nadużycie prawa i nie może korzystać z ochrony. W każdym przypadku należy ocenić, czy zastosowany czas trwania umowy znajduje uzasadnienie w faktycznych potrzebach pracodawcy i wynika ze zgodnej woli stron. Na tej podstawie jako uzasadnione można zakwalifikować między innymi, coraz powszechniejsze ostatnio, zawieranie kilkuletnich umów (quasi-kontraktów) ze szczególnie ważnymi pracownikami w celu trwałego związania ich z firmą. Pracodawca, inwestując w wykształcenie pracownika, dopuszczając go do najściślejszych tajemnic technologicznych czy handlowych i zapewniając mu odpowiednie wynagrodzenie, pragnie związać go z firmą i ograniczyć możliwość "podkupienia" przez konkurencję. Biorąc pod uwagę niemożność umownego wyłączenia możliwości wypowiedzenia w umowie na czas nieokreślony, jedynie umowa na czas określony, nieprzewidująca możliwości wypowiedzenia, jest odpowiednią, do zastosowania w takiej sytuacji, formą.

Umowa na czas określony, co do zasady, jest stosunkiem trwałym. Zgodnie z art. 33 k.p., w przypadku umowy zawieranej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Określony w art. 33 k.p. okres wypowiedzenia niektórzy autorzy traktują jako sztywny, inni jako minimalny. Zgodnie z utrwalonym obecnie w orzecznictwie i doktrynie poglądem, stosowną klauzulę o wypowiedzeniu można wprowadzić do umowy o pracę nie tylko przy jej zawarciu, ale również w terminie późniejszym (wyrok SN z 14 czerwca 1994 r. I PZP 26/94, OSNP 1994/8/126) i może to nastąpić przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (wyrok SN z 4 lipca 2001 r. I PKN 527/00, OSNP 2003/10/249). Nie ma także przeszkód, aby strony przewidziały dopuszczalność wypowiedzenia umowy na czas określony po innym, dłuższym niż 6 miesięcy czasie jej trwania, uniemożliwiając jej rozwiązanie przez jakiś okres.

Ograniczenie swobody wielokrotnego zawierania umów

Od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej powróciło zawieszono czasowo ograniczenie swobody wielokrotnego zawierania umów na czas określony. Artykuł 251 k.p., w brzmieniu nadanym ustawą z 14 listopada 2003 r. (Dz. U nr 213, poz. 2081), tworzy fikcję prawną połączenia stron umową na czas nieokreślony w przypadku zawarcia przez nie kolejnej trzeciej umowy na czas określony, jeśli przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła jednego miesiąca.

Konstrukcja ta odnosi się wyłącznie do następujących po sobie umów na czas określony, a nie do innych umów terminowych (umowy na okres próbny, na czas wykonywania określonej pracy) czy stosunku pracy nawiązanego na innej podstawie prawnej (powołanie, mianowanie, wybór). Wymienione umowy, analogicznie jak umowy na czas nieokreślony, nie podlegają zaliczaniu do ciągu umów, a jeśli przeplatają umowy na czas określony powodują, że ich liczenie (dla zastosowania art. 251 k.p.) rozpoczyna się od początku. Ten sam skutek wywołuje każda przekraczająca miesiąc przerwa między umowami na czas określony. Należy również zwrócić uwagę, że ustawodawca wyraźnie mówi o rozwiązaniu umów, w konsekwencji czego umowa zakończona wygaśnięciem podlega wyłączeniu z ciągu kolejnych umów na czas określony.

WAŻNE! Obecnie przewidziano jednak niewielką liberalizację przez wyłączenie ograniczenia zawierania umów na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika oraz w celu

wykonywania prac o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

W kwestii, czy należy uwzględniać umowy na czas określony zawarte przed ponownym wejściem w życie przepisu, w szczególności te niezakończone przed tą datą, trzeba kierować się art. 15 ustawy z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy – Dz. U nr 213, poz. 2081, który stwierdza, że art. 251 k.p. stosuje się do umów zawartych lub zmienionych w sposób określony w tych przepisach od dnia uzyskania przez RP członkostwa w UE oraz linią orzecznictwa wypracowaną w poprzednim stanie prawnym.

Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem dwie kolejne umowy na czas określony, z czego druga kończy się 30 czerwca 2004 r. W przypadku zawarcia od 1 lipca 2004 r. kolejnej umowy na czas określony, nie będzie to równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Ta umowa będzie dopiero pierwszą z umów, które będą podlegały zliczeniu w celu wywołania skutków z art. 251 k.p.

Robert Gorczyca, prawnik, państwowy starszy inspektor pracy

Źródło: