

Wieloletnie umowy o pracę na czas określony

Umowy o pracę zawierane na czas określony niejednokrotnie były przedmiotem sporów pracodawców z pracownikami, znalazły także swoje miejsce w licznych orzeczeniach sądów powszechnych i Sądu Najwyższego.

Tomasz Srokosz, Sandra Duch-Bromis

Przedmiotem sporu, i w rezultacie wydawania sprzecznych opinii, jest kwestia dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony wraz z prawem ich rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Dodatkowo, należy zastanowić się, czy możliwe jest przekształcenie wieloletniej umowy o pracę zawartej na czas określony na jakimkolwiek etapie jej trwania, w umowę o pracę na czas nieokreślony, a jeżeli tak, to w którym momencie takie przekształcenie nastąpi.

■ Rodzaje umów o pracę

Zawarte w kodeksie pracy rozróżnienie umów o pracę opiera się na kryterium czasowym. Zgodnie z art. 25 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy a także na okres próbny. W zakresie nawiązania czasowego stosunku pracy dopuszcza się również możliwość zatrudnienia pracownika na czas zastępstwa. Powyższe wyliczenie jest zamkniętym katalogiem dopuszczalnych form zawierania umów o pracę, gdyż w innych przepisach prawa pracy nie znajdziemy dodatkowego uregulowania dotyczącego tego formalnoprawnego aspektu zawierania umów o pracę.

Przepisy k.p. nie wskazują, która umowa wiedzie prym i tym samym jest preferowaną formą nawiązania stosunku pracy. Co więcej, w razie wątpliwości co do rodzaju zawartej umowy – przepisy kodeksu pracy nie tworzą domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony. Kodeks pracy nie wskazuje na maksymalny lub minimalny czas, na który umowa o pracę na czas określony może zostać zawarta. Brak jest również przepisów, które wskazywałyby, że pracodawca zmuszony jest w sposób kategoryczny i dokładny wskazać na przyczynę zawierania umów o pracę na czas określony z danym pracownikiem. W obowiązujących obecnie przepisach nie znajdziemy katalogu przesłanek, które w sposób zobiektywizowany normowałyby okoliczno-

ści, w których zawieranie umowy na czas określony byłoby dopuszczalne.

■ Prawo europejskie, a umowa o pracę na czas określony

Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r. dotycząca Porozumienia ramowego 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) wprowadza zasadę powszechności umowy o pracę na czas nieokreślony, jako normującej stosunki prawne pomiędzy pracodawcami, a pracownikami. Jednocześnie jednak wskazuje na to, że umowy o pracę na czas określony w pewnych warunkach odpowiadają jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników. Podkreśla także, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach jest środkiem zapobiegania nadużyciom, a umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracownikom, jak i pracodawcom.

Trzeba podkreślić, że Dyrektywa wprowadza środki ochrony przed nadużyciami związanymi ze stosowaniem umów o pracę na czas określony. Wskazuje się na konieczności wprowadzenia regulacji dotyczącej liczby maksymalnych odnowień umów o pracę na czas określony, maksymalnej – łącznej – długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz zalecenie wprowadzenia regulacji w zakresie obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie umów o pracę na czas określony. Jako, że dyrektywa nie znajduje bezpośredniego zastosowania w polskim porządku prawnym, na bazie jej zaleceń wprowadzone zostały wyłącznie dwa środki zapobiegania nadużyciom: maksymalna liczba odnowień stosunków pracy oraz – czasowo w ramach tzw. ustawy antykryzysowej – maksymalna łączna długość kolejnych umów o pracę.

■ Przesłanki zawierania umowy na czas określony

W polskim porządku prawnym nie znajdziemy obiektywnych przesłanek, które normowałyby możliwość zawierania umów o pracę na czas określony. W kodeksie pracy brak

jest normy prawnej, która wskazywałaby, kiedy pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a kiedy trzeba już myśleć o umowie o pracę na czas nieokreślony. Takich wniosków nie można bynajmniej wywieść z art. 25 k.p. Przepisy prawa pracy w żaden sposób nie formułują kryteriów zawierania określonych umów o pracę. To pracodawca w pierwszej kolejności powinien móc ocenić swoje zapotrzebowanie na pracowniczą siłę roboczą. Pracodawca – w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej – powinien móc przyjąć pewne założenia, które pozwolą na realizację celu prowadzonej działalności gospodarczej. Tym samym, biorąc pod uwagę zasadę swobody kontraktowej stron, strony przyszłego stosunku pracy mogą tak ułożyć zasady umowy o pracę, aby odpowiadała ona ich oczekiwaniom.

Ustawodawca (racjonalny), nie wprowadzałby katalogu umów określonych kodeksem pracy, jeżeliby nie przyjął, że strony – w ramach swobody nawiązania stosunku pracy – mogą dokonać wyboru rodzaju umowy o pracę. W świetle tego, nieuzasadnione byłoby przyjęcie pierwszeństwa oraz domniemania zawierania umów na czas nieokreślony, a także, że zawieranie wieloletnich umów na czas określony jest w pewnym stopniu sprzeczne z interesem społecznym i godzi w przeznaczenie prawa do zawierania umów na czas określony.

Pomimo powyższego, w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego można dostrzec rozbieżności w zakresie oceny dopuszczalności zawierania umów na czas określony – zwłaszcza umów wieloletnich. W szczególności, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, należałoby się zastanowić, czy każdorazowe zawarcie umowy o pracę na czas określony wymaga podawania konkretnej przyczyny jej zawarcia? W orzecznictwie można było zauważyć pewien trend, polegający na przyjęciu generalnej zasady o niedopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony, chyba że istniały ku temu obiektywne przesłanki takie jak zgodny interes stron stosunku pracy, charakter umowy, czy występowanie innych przyczyn faktycznych bądź prawnych. Trzeba jednak podkreślić, że okoliczności tam wskazywane nie znajdują bezpośredniego przełożenia na treści przepisów prawa pracy.

W prawie pracy nie znajdziemy wymagania każdorazowego uzasadnienia zawierania umowy o pracę na czas określony. Jak to już zostało wyżej wykazane, nie znajdziemy przesłanek, po spełnieniu których uznamy, że w tym – konkretnym dla pracodawcy przypadku – może on zawrzeć wieloletnią umowę o pracę na czas określony. Idące w tym kierunku orzecznictwo Sądu Najwyższego zdaje się być zbyt daleko idącą ingerencją w wolę ustawodawcy. Zauważył to Sąd Najwyższy w jednym z najnowszych orzeczeń, gdzie zanegował dotychczasowy pogląd i stwierdził brak podstaw do konstruowania wymagania sporządzania uzasadnienia zawarcia umowy terminowej. Co istotne, Sąd Najwyższy uznał również, że 5-letnia umowa na czas określony nie jest obejściem prawa w zakresie nawiązywania umów terminowych.

■ Czas określony – czas nieokreślony

Okoliczność przekształcenia umowy o pracę na czas określony została wyraźnie uregulowana w przepisach kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 25 § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy. Przepis ten ma zastosowanie, o ile przerwa pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę a nawiązaniem kolejnej nie przekroczyła 1 miesiąca.

W prawie pracy nie znajdziemy obecnie innej regulacji, która pozwalałaby na przyjęcie, że w którymkolwiek momencie trwania stosunku pracy, umowa o pracę na czas określony przekształca się w umowę bezterminową. Tym samym, nie można również przyjąć, że wieloletnia umowa o pracę na czas określony – na którymkolwiek z etapów jej trwania – ulega przekształceniu. Jeżeli strony stosunku pracy nawiązały go w oparciu o zaakceptowane przez nich ograniczenie czasowe, zbyt wielką ingerencją w ich swobodę kontraktową byłoby samowolne przekształcenie umowy w stosunek bezterminowy. W szczególności, niedopuszczalne staje się stwierdzenie, że w razie zawarcia wieloletniej umowy o pracę na czas określony, przy jej rozwiązywaniu powinniśmy stosować przepisy o wypowiedaniu umów o pracę na czas określony.

Generalna zasada, wyrażona w art. 33 k.p. wskazuje, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i nie przeczy to jej istocie. Ważnym staje się więc pogląd, że ustawodawca nie traktuje umowy o pracę zawieranej na czas określony jako umowy stabilizującej pracownika. Wręcz przeciwnie – umowa ta jest elementem elastycznego zatrudnienia pracownika, ograniczonym wyłącznie do okoliczności określonych art. 25 k.p. Tym samym, formułowanie jakichkolwiek wymagań w zakresie zarówno zawierania, jak i wypowiedzenia umów o pracę na czas określony stoi w sprzeczności z zamysłem ustawodawcy.

■ Autonomia decyzji i czas

Przepisy kodeksu pracy pozostawiają stronom stosunku pracy dużą autonomię przy zawieraniu umów o pracę. Regulacja kodeksowa wprowadza jedynie katalog dopuszczalnych umów o pracę, który to opiera się wyłącznie na kryterium czasowym. Wykazana wyżej autonomia niesie korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. W szczególności, wobec trudnej sytuacji gospodarczej oraz zmiennych warunków rynkowych, pracodawca posiada możliwość dopasowania rodzaju i poziomu zatrudnienia do potrzeb uzasadnionych rodzajem prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

■ ■ ■
Tomasz Srokosz – radca prawny
Sandra Duch-Bromis – aplikantka adwokacka
 W KSP Legal