

Zgodna wola stron zmieni charakter współpracy

DOKUMENTY

Porozumieniem można przekształcić umowę na czas określony w bezterminową oraz odwrotnie. W ten sam sposób uda się zmodyfikować angaż zawarty na okres próbny w czasowy.

Nietrudno wyobrazić sobie sytuację, w której osobie zaangażowanej na czas określony zależy na przekształceniu tego kontraktu w taki na czas nieokreślony. Niewykluczony jest także przypadek, gdy zatrudniony bezterminowo będzie chciał „zmienić” swoją umowę w tę na czas określony. Zakładając, że pracodawca jest temu przychylny, mogą oni zawrzeć porozumienie. Dzięki temu umowa o pracę z jednego rodzaju zostanie zmieniona w

drugi. To zdecydowanie szybszy sposób niż złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu angażu i oczekiwanie, aż upłynie termin wypowiedzenia.

Czasem z automatu

Zawarcie porozumienia, mocą którego umowa zostanie przekształcona z terminowej w bezterminową, nie budzi większych zastrzeżeń. To bowiem działanie na korzyść pracownika. Co więcej, kodeks pracy przewiduje, że w niektórych przypadkach umowa o pracę na czas określony automatycznie „zmienia się” w tę na czas nieokreślony. Jeżeli bowiem zatrudnienie na umowie o pracę na czas określony jest dłuższe niż 33 miesiące lub

liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od zawarcia czwartej umowy na czas określony, jest zatrudniony na umowie o pracę na czas nieokreślony. Tak stanowi art. 25¹ § 3 k.p.

Natomiast za dopuszczalnością przyjęcia porozumienia stron co do zmiany angażu na czas nieokreślony w taki na czas określony opowiedział się **Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 1980 r. (I PR 52/80)**. Potwierdził to także **w uchwale siedmiu sędziów z 28 kwietnia 1994 r. (I PZP 52/93)**. SN podkreślił w niej, że porozumienie dwustronne należy odróżnić od jednostronnej czynności prawnej, jaką jest wypowiedzenie zmieniające (art. 42

→ Lepiej na piśmie

Porozumienie to wynik zgodnej woli pracodawcy i pracownika co do jego zawarcia. Można je zawrzeć w każdym czasie obowiązywania umowy o pracę i nie wymaga zachowania formy pisemnej. Jednak do celów dowodowych, w interesie obu stron lepiej, aby miało postać pisemną.

W praktyce dopuszcza się także zawarcie porozumienia w formie aneksu do istniejącej umowy o pracę. ■

k.p.). Wskazał, że zgodnie z kodeksem pracy zmiana umowy zawartej na czas nieokreślony w tę na czas określony w następstwie wypowiedzenia zmieniającego złożonego przez pracodawcę jest niedopuszczalna.

Pracownik nie może natomiast skutecznie powoływać się na istotny błąd w wyrażeniu zgody na przekształcenie umowy na czas nieokreślony w tę terminową, jeżeli nie

wykaże, iż w związku z zachowaniem się pracodawcy był przekonany, że to przekształcenie nie doprowadzi do skutku rozwiązującego (wyrok SN z 15 maja 1997 r., I PKN 80/97).

Po zakończeniu próby

Umowę na okres próbny wolno zawrzeć na okres przekraczający trzech miesięcy

cy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25¹ § 2 k.p.). Zatem jak najbardziej dopuszczalne jest przekształcenie takiego rodzaju umowy w tę zawartą czy to na czas określony, czy na czas nieokreślony. Nie wydaje się natomiast możliwe przekształcenie umowy terminowej czy bezterminowej w tę na okres próbny. Inne są bowiem przesłanki uzasadniające zawarcie angażu próbnego od tych stojących za przyjęciem jednej z dwóch umów czasowych (terminowej lub bezterminowej). ©

Adriana Wydziałkiewicz,
advokat w kancelarii
KSP Legal & Tax Advice
w Katowicach