

Czwarta umowa terminowa nie zawsze podlega limitowaniu

16 lutego 2017 | Praca i ZUS

Uzupełnienie trzeciej umowy na czas określony o przyczynę wyłączenia jej spod ograniczeń liczbowych lub zawarcie aneksu nie będzie skuteczne. Lepiej poczekać na jej rozwiązanie i zawrzeć czwartą umowę, zwolnioną z limitów.

Już od dawna w orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, że normą zatrudnienia powinny być umowy na czas nieokreślony. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w rozstrzygnięciu sprawy z 26 listopada 2014 r. (C 22/13) wskazał, że zawieranie umów terminowych powinno służyć zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania pracodawcy dla osiągnięcia realizowanego celu i być niezbędne w tym zakresie - zatem powinno być wyjątkiem, a nie zasadą. Podobne uzasadnienie przyjął nasz ustawodawca, uchwalając zmiany do kodeksu pracy, które obowiązują od 22 lutego 2016 r.

Dwa ograniczenia...

W praktyce nowelizacja z lutego 2016 r. wciąż rodzi wiele pytań i wątpliwości, zwłaszcza w zakresie limitowania umów. W obowiązującym stanie prawnym możliwe jest zawarcie tylko 3 umów na czas określony, a łącznie umowy terminowe nie mogą trwać dłużej niż 33 miesiące. Skutkiem przekroczenia któregokolwiek z tych limitów jest przekształcenie się umowy na czas określony w umowę bezterminową. Ma to miejsce odpowiednio od dnia następującego po przekroczeniu 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony lub od dnia zawarcia 4-tej takiej umowy - w zależności od tego, który z tych limitów zostanie naruszony jako pierwszy.

... z kilkoma wyjątkami

Przepisy kodeksu pracy dopuszczają jednak odstępstwa od zasady limitowania umów. O jednym z nich stanowi art. 251 § 4 k.p., zgodnie z którym ograniczenia czasowe i ilościowe nie dotyczą umów zawartych na czas określony, w przypadku gdy:

- pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, oraz
- zawarcie umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Obie te przesłanki muszą być spełnione łącznie.

Jednocześnie na pracodawcę został nałożony obowiązek zawiadomienia - w formie pisemnej lub elektronicznej - właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu tego rodzaju umowy wraz ze wskazaniem przyczyny w terminie 5 dni roboczych od jej zawarcia.

Przy tego rodzaju kontraktach, przepis stanowiący o elementach i formie umowy (art. 29 § 11 k.p.) wymaga, aby w umowie o pracę określić cel lub okoliczności tego szczególnego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy. Wymóg ten został wyartykułowany obok innych obowiązkowych elementów umowy o pracę, takich jak:

- rodzaj pracy,
- miejsce jej wykonywania,
- wynagrodzenie,
- wymiar czasu pracy oraz
- termin rozpoczęcia pracy.

Zatem informacja o obiektywnych przyczynach stała się elementem obligatoryjnym umowy o pracę zawartej ponad limity wskazane w przepisie.

Co jednak gdy pracodawca nie wskaże przyczyny w dniu zawarcia umowy o pracę? Czy może uzupełnić umowę w trakcie zatrudnienia?

Luki w ustaleniach...

Po pierwsze należy podkreślić, że poprzez zawarcie umowy o pracę, strony umawiają się co do warunków pracy, zatem wymaga ona zgodnej woli stron. Wolą stron objęta jest również przyczyna zatrudnienia w oparciu o kontrakt czasowy wyłączony spod limitów kodeksowych. Mimo że przyczynę de facto wskazuje pracodawca, to jednak pracownik, podpisując umowę, niejako się z nią zgadza. Wola stron powoduje zatem, że przyczyna nie działa automatycznie, ale wymaga porozumienia stron.

Problem pojawia się wtedy, gdy przyczyna nie zostanie wystarczająco określona w umowie o pracę albo w ogóle zostanie pominięta. Powstaje bowiem pytanie, czy w takim przypadku mamy do czynienia ze „zwykłą” umową na czas określony, albo - jeśli wykracza ona poza limity ustawowe - z umową bezterminową, zgodnie z brzmieniem art. 251 § 3 k.p.

... wypełni wola stron

W udzieleniu odpowiedzi pomocne może się okazać liczne orzecznictwo sądów, które niejednokrotnie wypowiedziały się na temat formy zawarcia umowy o pracę i skutków braku któregoś z obligatoryjnych jej elementów. W judykaturze ukształtował się pogląd, że do zawarcia umowy może dojść w sposób dorozumiany. Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje jej nieważności. Do zawarcia umowy dochodzi bowiem wraz z uzgodnieniem przez strony istotnych elementów umowy, a więc do jej zawarcia może dojść ustnie, jak i przez czynności konkludentne (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2014 r., I PK 105/09; Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 17 września 2015 r., III AUa 1409/14; Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z 19 października 2011 r., III SA/Łd 805/11).

Z powyższych twierdzeń można wysnuć wniosek, że jeśli w umowie o pracę nie została wskazana przyczyna, która wykluczałaby ją z limitowania, nie oznacza to automatycznie, że taka przyczyna nie istnieje i że nie można umowy uzupełnić w późniejszym czasie. Jednak pracodawca nie ma narzędzi, aby swoją wolę w tym zakresie narzucić, czyli dokonać uzupełnienia umowy jednostronnie. Za nieprawidłowy należy uznać też pogląd, że pracodawca może uzupełnić przyczynę na podstawie art. 29 § 3 k.p., gdyż informacje uzupełniające co do zasady nie są objęte treścią umowy o pracę. Ustawodawca rozgraniczył wyraźnie obowiązkową treść umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.) od informacji dodatkowych, które pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi w formie pisemnej. Zatem uzupełnienie umowy o przyczynę wymaga zgodnej woli stron wyrażonej w formie aneksu do umowy, czyli akceptacji pracownika.

Przymus odpada

Co jednak, jeśli pracownik nie zgadza się na uzupełnienie umowy w zakresie przyczyny? W takim przypadku z pewnością rozwiązaniem nie będzie dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w zakresie daty obowiązywania umowy wraz ze wskazaniem przyczyny. Przepis art. 42 § 1 k.p. dotyczy bowiem wyłącznie zmiany warunków pracy i płacy, tj. wynagrodzenia, rodzaju czy miejsca pracy.

Wydaje się, że w takiej sytuacji należy przyjąć domniemanie, że umowa nie zawiera tej przyczyny, zatem co do zasady podlega limitowaniu. Brak wskazania przyczyny wskazuje na to, że strony zawarły „zwykłą” umowę o pracę na czas określony.

Jednak - jak każde domniemanie - również to strona stosunku pracy może próbować obalić wskazując, że przyczyna nie została zawarta na piśmie, jednak mimo to obiektywnie ona istnieje i była znana stronom w dniu zawarcia umowy o pracę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na stronie, która będzie domniemanie obalać - czyli odpowiednio na pracowniku lub pracodawcy. Jeśli np. spółka została powołana na czas określony 5-letni w związku z budową określonego obiektu, i zatrudnia pracowników wskazując ten właśnie termin, to wykazanie przez stronę stosunku pracy, że obiektywne przyczyny istniały w dniu zawarcia umowy o pracę, nie będzie trudne.

Brak zgody pracownika na uzupełnienie umowy może dla pracodawcy oznaczać problemy w

przyszłości, gdy czas trwania zatrudnienia na podstawie danej umowy lub ich liczba (łącznie z wcześniejszymi umowami na czas określony) przekroczy limit 33 miesięcy lub 3 umów. Wówczas pracownik może uznać, że jest już zatrudniony na czas nieokreślony, ze wszystkimi tego konsekwencjami (konieczność wypowiedzenia umowy w celu jej rozwiązania, obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, obowiązek konsultacji związkowej). Jeżeli dany spór będzie rozpatrywany przed sądem pracy, gdyż pracodawca będzie stał na stanowisku, że sporna umowa była umową na czas określony nielimitowaną, to sytuacja dowodowa pracodawcy będzie trudniejsza. Będzie musiał udowodnić przed sądem, że obiektywne przyczyny po jego stronie istniały i że były znane pracownikowi na dzień zawarcia umowy o pracę oraz że się na nie zgodził. W takiej sytuacji wszystko będzie zależało od konkretnego przypadku oraz od oceny materiału dowodowego przedstawionego przez obie strony, dokonanej przez sąd.

Aktualizacja potrzeb

W praktyce można się spotkać z sytuacją, gdy po zawarciu limitowanej umowy o pracę z pracownikiem, ujawnią się obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy, uzasadniające zawarcie umowy terminowej niepodlegającej limitom. W takiej sytuacji zmiana „zwykłej” umowy o pracę na czas określony w nielimitowaną z uwagi na obiektywne przyczyny nie wydaje się być możliwa bez skutków określonych w art. 251 § 3 k.p. W myśl tego przepisu, jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okresy limitowane, uważa się, że pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony - odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu limitów lub od dnia zawarcia 4-tej umowy o pracę na czas określony. Podkreślić przy tym należy, że ustawodawca nie wyłączył stosowania cytowanego § 3 w przypadku umów na czas określony nielimitowanych.

Przykład

Pracodawca zawarł już z pracownikiem trzy „zwykłe” umowy o pracę na czas określony. W trakcie obowiązywania trzeciej, chciał ją przedłużyć o kolejny czas określony z uwagi na pojawienie się obiektywnych przyczyn. Mimo ich zaistnienia, zawarcie aneksu przedłużającego czas trwania umowy spowoduje przekształcenie się jej w angaż bezterminowy.

Inne skutki mogą jednak wystąpić przy założeniu, że trzecia umowa wygaśnie w terminie, na jaki została zawarta, a strony zawrą kolejną umowę, wskazując obiektywne przyczyny. Jako że nowa umowa nie będzie podlegać limitom, umowa nie przekształci się automatycznie w umowę na czas nieokreślony.

—Justyna Tyc

Zdaniem autorki

Justyna Tyc, associate, Labour Law Practice Domański Zakrzewski Palinka sp.k.

Sądy powszechne i Sąd Najwyższy w najbliższym czasie staną przed nie lada wyzwaniem, jak prawidłowo wyklądać i stosować nowy art. 251 k.p. Nie ulega jednak żadnym wątpliwościom, że ocena tego przepisu będzie dokonywana zgodnie z intencją ustawodawcy, czyli z zasadą, iż umowa na czas określony powinna być wyjątkiem, a nie regułą w stosunkach pracy. W związku z tym pracodawcy powinni ze szczególną ostrożnością i rozważą podchodzić do zawierania umów na czas określony z uwagi na obiektywne przyczyny leżące po ich stronie. Ocenie sądów nie będą bowiem podlegały wyłącznie przyczyny, ale również fakt i sposób ich wskazania w umowie.

Grzywna za brak informacji

Pracodawca ma obowiązek poinformować inspektora pracy o zawarciu umowy pozalimitowej oraz o przyczynie w ciągu 5 dni od jej zawarcia. Tego terminu nie można zatem liczyć od dnia ewentualnego uzupełnienia umowy o zapisy świadczące o jej wyłączeniu spod limitowania. Niepowiadomienie inspektora pracy we właściwym czasie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 1a k.p.).

Rzeczpospolita

© © Wszystkie prawa zastrzeżone