

Nie każdy aneks oznacza zawarcie kolejnej umowy o pracę

Dotyczy to tylko tych, które **wydłużają czas trwania umowy terminowej**. To wpływa na ustawowe limity



Agata Mierzwa

adwokat w praktyce prawa pracy
kancelarii Domański Zakrzewski
Palinka

Nie każda zmiana umowy o pracę na czas określony w trakcie jej trwania – dokonana poprzez zawarcie porozumienia zmieniającego, popularnie zwanego aneksem – ma wpływ na stosowanie limitów ustawowych 33 miesięcy lub 3 umów zatrudnienia terminowego. Wpływ na nie ma wyłącznie zawarcie aneksu dotyczącego okresu trwania umowy, czyli jej przedłużenie jeszcze w czasie jej trwania.

Zmiana terminu

Zarówno w obecnym, jak i poprzednim stanie prawnym obowiązywały limity dla umów na czas określony. Do 21 lutego 2016 r. kodeks pracy przewidywał, że zawarcie trzeciej takiej umowy było równoznaczne w skutkach z zawarciem kontraktu bezterminowego (przy czym umowy te musiały być zawarte na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej nie przekraczać jednego miesiąca).

Od 22 lutego 2016 r. obowiązuje limit trzech umów terminowych (dopiero zawarcie czwartej takiej umowy skutkuje jej przekształceniem w umowę na czas nieokreślony). Co istotne, zarówno w poprzednio obowiązujących przepisach, jak i obecnie, ustawodawca przewiduje wyraźnie, że przedłużenie umowy na czas określony w trakcie jej trwania będzie traktowane jako zawarcie nowej umowy. Taki zapis pozwala na eliminowanie prób obchodzenia przepisu limitującego liczbę umów na czas określony właśnie poprzez ich wydłużanie, dokonywane zanim dana umowa wygaśnie z upływem terminu, na jaki została zawarta. W przypadku wygaśnięcia umowy strony zainteresowane kontynuowaniem zatrudnienia byłyby bowiem zobligowane do zawarcia kolejnej umowy.

Inne warunki

Natomiast oczywiste jest, że jeśli w trakcie już trwającej umowy o pracę strony uzgodnią zmianę innych warunków zatrudnienia, np. w zakresie podwyżki wynagrodzenia czy zmiany stanowiska pracy, to nie spowoduje to negatywnych konsekwencji w kontekście limitów przewidzianych dla umów na czas określony. Taki skutek wynika wprost z brzmienia art. 25¹ par. 2 kodeksu pracy (ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm., dalej: k.p.), który dotyczy wyłącznie aneksów do umów terminowych regulujących okres trwania takiej umowy.

Na okres próbny

Przepisy nie przewidują jednak analogicznej regulacji w odniesieniu do umów na okres próbny. Przepisu art. 25¹ par. 2 k.p. nie można również zastosować wprost ani w sposób analogiczny do takich umów, ponieważ nie są one umowami na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99), a cele tych dwóch rodzajów umów nie są jednakowe (wyrok SN z 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 229/00). Maksymalny czas trwania umowy na okres próbny wynosi 3 miesiące, co oznacza, że do tego pułapu można zawrzeć umowę na okres próbny o dowolnej długości (liczonej w dniach, tygodniach lub miesiącach). Aneksowanie umowy (zawarcie porozumienia zmieniającego w trakcie jej obowiązywania) dotyczące okresu jej trwania nie jest jednak zawarciem nowej umowy, a jedynie zmianą dotychczasowej (w odniesieniu do tego rodzaju umów nie ma bowiem regulacji podobnej do art. 25¹ par. 2 k.p., który dotyczy kontraktów terminowych).

Przyjmując zatem, iż ustawodawca świadomie nie ograniczył możliwości przedłużania umów na okres próbny, trzeba przyjąć, że firmy mogą aneksować takie umowy tak długo, jak nie przekroczą 3-miesięcznego limitu. Jeśli zapomną o przedłużeniu krótszego okresu próbnego w trakcie trwającej umowy, nie będą jednak mogły zawrzeć kolejnej

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 11 lutego 2016 r. w sprawie umów o pracę na okres próbny

Pytanie DGP: W odniesieniu do możliwości zawierania następujących po sobie umów o pracę na okres próbny, art. 25 par. 3 k.p. posługuje się określeniem „ponowne zawarcie” – czy oznacza to, że umowę na okres próbny można zawrzeć ponownie tylko jeden raz, a więc maksymalnie mogą być zawarte tylko dwie takie umowy? Czy też można zawrzeć z pracownikiem trzy następujące po sobie umowy na okres próbny, jeśli pracodawca będzie zmieniał rodzaj pracy za każdym razem?

Stanowisko MRPiPS: Zgodnie z art. 25 par. 3 k.p., [...] ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy (w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny).

Powołany przepis art. 25 par. 3 pkt 1 k.p. nie wprowadza ograniczeń co do liczby umów o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem pod warunkiem, że każda z tych umów dotyczy innego rodzaju pracy. (C) (P)

umowy na okres próbny na tym samym stanowisku, nawet jeśli nie wyczerpały jeszcze 3-miesięcznego limitu. Obecnie regułą jest bowiem zawarcie umowy na okres próbny tylko raz w odniesieniu do danego rodzaju pracy, a przepisy przewidują wyjątki przy padki, w jakich może dojść do ponownego jej zawarcia w takiej sytuacji. W przypadku zamiaru powierzenia tego samego rodzaju pracy muszą upłynąć co najmniej 3 lata od rozwiązania poprzedniej umowy (obojętnie jakiego rodzaju, a więc również umowy na czas określony czy czas nieokreślony), aby pracodawca mógł ponownie legalnie zaproponować pracownikowi okres próby. [ramka]

Skutki w orzecznictwie

Warto też przypomnieć, że przed 22 lutego 2016 r. możliwość ponownego zawierania umowy na okres próbny została rozstrzygnięta w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W przypadku pracy tego samego rodzaju ponowne zawarcie umowy na okres próbny nie było możliwe. SN dopuścił bowiem taką możliwość wyłącznie w przypadku zmiany rodzaju oferowanej pracy (wyrok z 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12).

Należy również zauważyć, że w odróżnieniu od umów na czas określony kodeks pracy nie reguluje konsekwencji zawarcia umowy na okres próbny z przekroczeniem maksymalnego 3-miesięcznego limitu. W przypadku umów na czas określony przekroczenie limitów powoduje uznanie danego zatrudnienia za zatrudnienie w oparciu o umowę na czas nieokreślony.

Ponownie nie ma podstaw, aby przepis ten rozciągać również na wydłużone ponad limit okresy próby. Sąd Najwyższy przyjął jednak, że w takim przypadku postanowienie dotyczące czasu trwania umowy należy – jako sprzeczne z przepisem ustawy – uznać za nieważne. W uchwale z 26 czerwca 1975 r. (sygn. akt I PZP 14/75) SN uznał, że w takim przypadku okres próby upływałby po 3-miesięcznym terminie określonym w kodeksie pracy. W późniejszych wyrokach SN doprecyzował, że skutkiem umieszczenia w umowie takiego nieważnego postanowienia będzie ustalenie, że umowa została zawarta na czas nieokreślony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę (wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 215/99). (C) (P)