

Michał Kacprzyk

Długoterminowa umowa o pracę na czas określony

STRESZCZENIE

Jedną z naczelných zasad kształtujących stosunek prawny między stronami jest zasada swobody umów. Pomimo iż strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, jego treść lub cel nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku pracy, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Powinny zatem istnieć uzasadnione lub racjonalne przesłanki do zatrudnienia pracownika w ramach długotrwałej, terminowej umowy o pracę i to za krótkim dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Oznacza to, że w świetle obecnie obowiązujących przepisów długoletnia umowa o pracę jest dopuszczalna, ale jej zasadność jest uzależniona od okoliczności konkretnego przypadku

Słowa kluczowe: kontrakty długoterminowe, prawo pracy, umowa



Michał Kacprzyk

Long term contract of employment on specified period

ABSTRACT

One of the main provisions in shaping legal obligations between the parties is the freedom of contract. Although the parties are free to choose the provisions of their agreement, the content and the aim of the contract cannot contradict the essence and nature of the contract of employment, the act and the principles of the community life. Thereby, in order to engage an employee based on a long term contract of employment for a specified period, along with a short, two weeks notice termination period, justified and rational presumptions should be in place. In other words, taking into consideration current provisions of law, long term contract of employment is acceptable; however its validity is depended on the circumstances of each individual case.

Keywords: contract of employment, contract, long-term contract



Jedną z naczelných zasad kształtujących stosunek prawny między stronami jest zasada swobody umów, zwana inaczej swobodą kontraktowania, do której odnosi się art. 353¹ k.c. Przepis ten stanowi, iż strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwiają się naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Przez stosunek prawny należy rozumieć stosunek zobowiązaniowy. Swoboda umów oznacza swobodę kształtowania treści stosunku zobowiązaniowego przez strony umowy. Unormowanie to oparte jest na założeniu, że wszystko, co nie jest zakazane, jest prawnie dozwolone. O tym, czy stronom przysługuje prawo do określonego kształtowania treści stosunku, decyduje zawsze zakres swobody kontraktowej przyznanej im przez ustawodawcę, który uwalnia strony umowy od daleko posuniętego formalizmu prawnego. Strony mogą dowolnie kreować łączącą je więź prawną, włączając w to mający doniosłe znaczenie stosunek łączący pracodawcę z pracownikiem.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony zapewnia pracownikowi większą stabilizację zatrudnienia aniżeli umowa zawarta na czas określony. Zasadą jest, że umowy o pracę zawartą na czas określony nie można jednostronnie wypowiedzieć. Od powyższej reguły art. 33 k.p. wprowadza jednak wyjątek odnoszący się do umowy o pracę zawartej na okres dłuższy niż sześć miesięcy. Strony takiej umowy mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest zgodna wola stron wyrażona w zawartej umowie. Przepis ten daje możliwość szybszego rozwiązania stosunku pracy niż przy zawarciu umowy na czas nieokreślony.

Przepis art. 8 k.p. umożliwia sądom pracy ocenę umów pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Podkreślić należy, że powyższe działanie lub zaniechanie uprawnionego nie korzysta z ochrony prawnej. Artykuł 8 k.p. zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Na podstawie art. 8 k.p. postanowienia umowy dotyczące czasu jej trwania mogą zostać potraktowane jako próba obejścia prawa i uznane za niezgodne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Podkreślić należy też istnienie wyraźnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego ograniczającej

praktyki nadużywania wieloletnich umów o pracę na czas określony¹. W judykaturze SN ukształtowało się dążenie do zapobiegania nadużyciom zatrudnienia terminowego. Z orzecznictwa wynika bowiem, że zawarcie długotrwałej umowy na czas określony z intencją zapewnienia możliwości jej wypowiedzenia w dowolnym momencie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego².

Z reguły jednak terminowe umowy o pracę stanowią podstawę dla zatrudnienia pracowników, z którymi pracodawca nie chce wiązać się na dłużej, m.in. biorąc pod uwagę sezonowość prowadzonej przez siebie działalności albo z góry określoną długość trwania projektu. Judykatura wskazuje przykład prowadzenia eksperymentalnych zajęć z edukacji ekologicznej w młodzieżowym domu kultury, których kontynuowanie w następnych latach szkolnych zależy od zgłoszenia się odpowiedniej liczby uczniów i zgody kuratora oświaty³.

W nawiązaniu do powyższego zaznaczyć należy, iż przytoczone wyżej zasady wskazują, że stosunek pracy może być niczym nieskrępowany, jednak dyskusyjna pozostaje kwestia, czy poza oczywistymi przypadkami próby obejścia prawa, naruszeniem powyższych zasad jest umowa o pracę zawarta na czas określony trwający dłużej niż zwyczajowo przyjęty, z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Kwestię długoterminowych umów o pracę w interesujący sposób uregulowano w tzw. „ustawie antykrzysowej”⁴, na podstawie której okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony) u pracodawców będących przedsiębiorcami, do których stosowano przepisy ustawy antykrzysowej, ograniczony był do 24 miesięcy. Przepisem art. 13 Ustawy, ustawodawca dopuścił możliwość stosowania wielokrotnego zatrudnienia tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony (włączając w to nawet bardzo krótkie okresy), jednak całkowity okres zatrud-

¹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., sygn. II PK 294/2004, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 207 oraz wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., sygn. II PK 49/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 317.

² L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Sobczyk, C.H. Beck 2014, art. 33.

³ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck 2012, art. 25.

⁴ Artykuł 13 Ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dn. 1 lipca 2009 r., Dz. U. 2009 Nr 125, poz. 1035.

nienia na podstawie tego rodzaju umów nie mógł przekroczyć 2 lata⁵. Taka możliwość pozwoliła pracodawcy na ograniczenie ryzyka socjalnego oraz ryzyka ekonomicznego, ponieważ w razie choroby albo w przypadku braku zamówień na produkty lub usługi, nie musiał zawierać z pracownikiem kolejnej umowy na czas określony⁶. Kodeks pracy, w przeciwieństwie do cytowanej wyżej „ustawy antykryzysowej”, nie określa maksymalnej dopuszczalnej długości trwania umowy o pracę na czas określony, niemniej dopuszczalność stosowania takiej umowy nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych uznających prymat zawierania umów na czas nieokreślony⁷.

Powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy, wskazując, iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, bowiem żaden przepis prawa pracy nie wskazuje górnej granicy, po przekroczeniu której umowę o pracę na czas określony uważa się za zawartą na czas nieokreślony, bądź do której to granicy należy zawierać umowy o pracę o charakterze terminowym⁸. Sąd Najwyższy zauważył, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

Brak dokładnych uregulowań może rodzić pokusy. Pracodawca podpisujący z pracownikiem długoterminową umowę o pracę na czas określony może traktować ją jako gwarancję ewentualnego rozwiązania umowy na dogodnych dla siebie warunkach. Oznacza to, że długoterminowa umowa o pracę z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia może zostać zakwalifikowana jako zmierzająca do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów.

⁵ M. Nałęcz, *Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, C.H. Beck 2011, Aneks.

⁶ *Ibidem*.

⁷ W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck 2013, art. 25.

⁸ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.09.2005 r., sygn. II PK 294/2004, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 207.

Zawierając tego typu umowę, należy wziąć pod uwagę cel jej zawarcia oraz okres jej obowiązywania. W tej samej sprawie Sąd Najwyższy zauważył, iż zawarcie 9-letniej umowy o pracę na czas określony z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia może być kwalifikowane jako chęć obejścia przepisów Kodeksu pracy, gdyż naruszona zostaje funkcja ochronna prawa pracy. Standardem prawa pracy jest zatrudnienie na czas nieokreślony, a jedynie wyraźny interes obu stron umowy może uzasadniać wybór umowy na czas określony⁹. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zawarcie umowy czasowej na 9 lat z możliwością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W opinii Sądu Najwyższego nie istnieją przepisy prawa zabraniające zawarcie 9-letniej umowy terminowej, ale może to nastąpić tylko wówczas, gdy istnieją uzasadnione przesłanki dla obowiązywania takiego kontraktu. Sytuacje, w których zawarcie tak długiej umowy byłyby dopuszczalne zawsze rozpatrywać należy indywidualnie. Wydaje się, że akceptowalny przykład stanowi długoletnia umowa terminowa dla kierownika albo księgowej projektu inwestycyjnego trwającego przez okres, który daje się z góry przewidzieć. Zdaniem Sądu Najwyższego taką przesłanką nie jest z pewnością dążenie pracodawcy do „ułatwienia” sobie przyszłych zwolnień pracowników. W analogicznej sprawie Sąd Najwyższy zważył, iż zawarcie innej umowy niż umowa o pracę na czas nieokreślony jest uzasadnione tylko w przypadku istnienia usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy¹⁰. Do uzasadnionego zawarcia umowy terminowej dojdzie tylko w sytuacji, gdy zawarcie umowy na czas określony nie godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu. Treść czynności prawnych (umów) w stosunkach pracy powinna być odzwierciedlona przyczynami, które doprowadziły do zawarcia jednej z nietypowych¹¹ umów o pracę¹². Niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej

⁹ E. Suknarowska-Drzewiecka, Umowa o pracę na czas określony, *Biblioteka Monitora Prawa Pracy*, 2006, Rozdział 1.1.

¹⁰ Por. wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., sygn. II PK 49/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 317.

¹¹ Nietypowej, czyli innej niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Zobacz E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck 2009, Rozdział I.

¹² Cf. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, *op. cit.*, art. 25.

umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy, albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie, albo gdy z innych przyczyn zawarcie takiej umowy nie narusza usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy podkreślił, że działalność produkcyjna (praca na stanowisku związanym z produkcją) nie usprawiedliwia zawierania umów o pracę na czas określony na pięć lat, nawet jeśli podlega dynamicznemu rozwojowi w związku z wymaganiami wprowadzenia nowych urządzeń i technologii.

Sąd Najwyższy potwierdził, że długoletnią umowę na czas określony należy potraktować jak umowę na czas nieokreślony, jednoznacznie wskazując, że skoro pracodawca wykorzystuje swoją przewagę i narzuca angaż na okres 10 lat, ale nie zamierza postępować tak, aby umowa trwała przez uzgodniony czas, chcąc jedynie zapewnić sobie możliwość jej rozwiązania w dowolnym momencie bez większych konsekwencji finansowych, to narusza zasady współżycia społecznego¹³. Sąd Najwyższy jednoznacznie zaznaczył, że nie korzysta z ochrony nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została przez niego narzucona razem z klauzulą umożliwiającą jej wypowiedzenie (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, aby dysponował on nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Mitrus podkreśla, że taka postawa pracodawcy oznacza instrumentalne traktowanie pracownika¹⁴. Pracodawca stara się tak ułożyć umowę, aby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy¹⁵.

Mając na względzie uzasadnienie Sądu Najwyższego, za przełom w sprawie można uznać orzeczenie wydane przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 20 maja 2013 r., sygn. X P 1217/12. W pozwie złożonym przeciw swojemu dotychczasowemu pracodawcy powódka wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub,

¹³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. II PK 186/08, OSNP 2010, Nr 19–20, poz. 230.

¹⁴ L. Mitrus, [w:] K. Sobczyk (red.) (2014) *op. cit.*

¹⁵ *Ibidem.*

alternatywnie, po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie jej do pracy. W uzasadnieniu pozwu, powołując się na wyrok SN z dnia 7 września 2005 r.¹⁶, powódka stwierdziła, iż umowa o pracę zawarta na czas określony była *de facto* umową zawartą na czas nieokreślony, a w konsekwencji, iż pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Pozwana, cytując omawiany wcześniej wyrok SN, podkreśliła, iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, co oznacza, że strony mogą zawierać długoletnie umowy o pracę na czas określony, jeżeli będzie to zgodne z celem, dla którego taka umowa jest zawierana, chyba że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia byłoby uznane za obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pozwana powołała się również na fakt, iż prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o postanowienia Umowy Inwestycyjnej zawartej pomiędzy zagranicznym inwestorem oraz Ministrem Gospodarki, Ministrem Transportu i Budownictwa, Agencją Rozwoju Przemysłu, Miastem Wrocław, Gminą Kobierzyce, Powiatem Wrocławskim, Samorządem Województwa Wrocławskiego oraz Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych. Celem zawarcia Umowy Inwestycyjnej było otrzymanie wsparcia przy planowanej budowie fabryki w latach 2007–2011. Zgodnie z postanowieniami Umowy pozwana zobowiązała się do utworzenia i utrzymania nowych miejsc pracy, przy czym nowe miejsca pracy tworzone były przez pozwaną i finansowane z otrzymywanej w tym celu pomocy publicznej, jednak z dniem 31 grudnia 2011 r. nastąpiła utrata wsparcia finansowego. Pozwana wskazała, iż w świetle przywołanych okoliczności zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony, tj. na 9 lat, nie zmierzało do obejścia przepisów prawa, jak również nie miało charakteru pozornego. Zgodnie z powołanymi okolicznościami istniały obiektywne granice czasowe, w ramach których pozwana może stworzyć i utrzymać określoną ilość miejsc pracy, co związane było w dużej mierze z pomocą publiczną. Z tej przyczyny 90% umów o pracę w przedsiębiorstwie pozwanej ma charakter terminowy. Sąd Rejonowy w całości przychylił się do opinii pozwanej i oddalił powództwo, wskazując, iż analiza

¹⁶ *Op. cit.*, sygn. II PK 294/04.

zgromadzonego materiału dowodowego uzasadnia tezę, że zawarcie z powódką umowy terminowej na okres 9 lat nie było w faktycznych okolicznościach działaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego ani ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania terminowych umów o pracę, a tym samym nie zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy. W ocenie Sądu w świetle okoliczności podjęcia przez stronę pozwaną działalności gospodarczej i szczególnych zasad jej wykonania oraz wobec nałożonych na stronę pozwaną wymogów w zakresie utworzenia i utrzymania miejsc pracy i korzystania przez nią z pomocy publicznej istniały obiektywne przyczyny zawierania z pracownikami terminowych umów o pracę na okres do stycznia 2016 r. W związku z powyższym nie było podstaw do uznania, iż zawarta przez strony umowa o pracę na czas określony jest spreczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy też z zasadami współzycia społecznego, naruszając tym samym art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wyrok jest prawomocny.

Analogiczny wyrok zapadł przed tym samym Sądem w sprawie o sygn. IV P 1188/12 z dnia 2 grudnia 2013 r. Sąd, powołując się na zawartą przez pozwaną wieloletnią Umowę Inwestycyjną, zważył, iż nie ma podstaw do uznania, że zawarta przez strony postępowania umowa o pracę na czas określony 5 lat zmierzała do obejścia przez pozwaną przepisów prawa pracy. Przeciwnie, z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wyniknęło, iż zawarcie długoterminowej umowy o pracę było konsekwencją zasad prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej, mając na względzie fakt, iż pozwana spółka, co do zasady, zatrudniała pracowników tylko i wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas określony. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, iż długoterminowa umowa o pracę zawarta na czas określony była zgodna z zasadami współzycia społecznego.

Powódka od niekorzystnego dla siebie wyroku złożyła apelację, zarzucając Sądowi naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i w zw. z art. 217 k.p.c. z powodu braku wszechstronnego zebrania i rozważenia materiału dowodowego. Kwestionując prawidłowość wydanego wyroku, powódka twierdziła, że w oparciu o stan faktyczny sprawy nie było podstaw do uznania, że zawarta umowa o pracę nie była w rzeczywistości umową o pracę na czas nieokreślony. Sąd Apelacyjny w całości oddalił powództwo, stwierdzając, iż Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe i wyczerpujące postępowanie dowodowe, wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności w sprawie dotyczące podstaw zgłoszonych przez powódkę roszczeń, nie naruszając tym samym zasady określonej w art. 233

§ 1 k.p.c. Sąd jednoznacznie podkreślił, że w sprawie brak było argumentów potwierdzających, że zawarta przez strony umowa o pracę na czas określony zmierzała do obejścia przez pozwaną przepisów prawa pracy. Na pewno nie wskazywał na to okres, na jaki umowa została zawarta, czy też krótki, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy terminowej. Istniały natomiast konkretne i obiektywne powody do zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony wynikające z odpowiednich przepisów dotyczących zasad prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej i zawartej Umowy Inwestycyjnej. Zawarta umowa nie mogła też stanowić o dyskryminacji pracownika, skoro uzyskał on zatrudnienie i należne wynagrodzenie za pracę. Wyrok jest prawomocny.

Na koniec zaznaczyć należy, że zasada wolności umów jest ograniczona. Pomimo faktu, iż strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, jego treść lub cel nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku pracy, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Analizując rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, można dojść do wniosku, że w judykaturze ukształtowało się dążenie do zapobiegania nadużyciom zatrudnienia terminowego, jednak wnioskowanie o rodzaju umowy o pracę przy pominięciu wyrażonej w treści umowy zgodnej woli stron jedynie na podstawie kryterium czasowego nie znajduje jakiegokolwiek oparcia w przepisach. Żaden przepis nie przewiduje, iż zawarcie umowy na czas określony, w szczególności jeżeli uzasadnione jest okolicznościami konkretnego przypadku, sprzeciwia się czy to zasadom współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa. Strony mogą zawierać długoletnie umowy o pracę na czas określony, jeżeli będzie to zgodne z celem, dla którego taka umowa jest zawierana. Powinny istnieć uzasadnione lub racjonalne przesłanki do zatrudnienia pracownika w ramach długotrwałej, terminowej umowy o pracę zakładającej krótki, dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Oznacza to, że w świetle obecnie obowiązujących przepisów długoletnia umowa o pracę jest dopuszczalna, ale jej zasadność jest uzależniona od okoliczności konkretnego przypadku.