

• KRÓTKO I NA TEMAT

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

## Przy określaniu końca angażu konieczna jest precyzja



JAKUB OSTALOWSKI

**PIOTR WOJCIECHOWSKI**  
ADWOKAT, OF COUNSEL  
**RACZKOWSKI I WSPÓLNICY** SP.K.

**W:** Czym umowy na czas wykonania określonej pracy różnią się od klasycznych angażów terminowych? Gdzie je można zastosować?

To rodzaj umowy, której nie zawiera się zbyt często. Spotyka się je u członków zarządu spółek handlowych na czas pełnienia przez nich funkcji lub przy tzw. pracy sezonowej, gdy istnieje obiektywna trudność ze

wskazaniem terminu końcowego takiej pracy. Zatrudnienie na tak specyficzny rodzaj angażu jest możliwe wyłącznie dla z góry określonego „roboczego” zadania do realizacji. Umowa ta rozwiązuje się w chwili wykonania jego całości.

**Co przesądza o ich atrakcyjności?**

Umowy na czas wykonywania określonej pracy rozwiązują się z dniem zakończenia prac, na które je zawarto. To ich podstawowy atut. Bywa, że strony nie znają dokładnie daty zakończenia wskazanych prac. Wtedy strony ramowo ustalają dni czy miesiące ich wykonania, a zatrudnionym powierzają prace, które mogą skończyć się w nieznaney z góry dacie.

Ponadto jeżeli praca taka jest dorywcza lub sezonowa, umowy tej nie wlicza się do limitu angażu z art. 25<sup>1</sup> k.p. To

oznacza, że przyjęcie kolejnych takich umów nie rodzi obawy, że trzecia z nich stanie się tą zawartą na czas nieokreślony.

Bez wątplenia atutem jest też brak prawnej możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia przez jedną ze stron. Dlatego pracownik nie musi się obawiać utraty posady przed końcem zajęć, do których go zatrudniono, a pracodawca tego, że pracownik porzuci te czynności przed ich finiszem. Wyjątkiem są tzw. zwolnienia na mocy ustawy z 13 marca 2003 r., w której dopuszcza się wypowiedzenie takiej umowy przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia. Możliwe jest to jednak wyłącznie przy redukcjach dokonywanych z przyczyn niedotyczących załogi. Nie ma oczywiście przeszkód, aby umowę rozwiązać na mocy porozumienia stron lub przez

jedną z nich w trybie natychmiastowym, czyli dyscyplinarnym, gdy dojdzie do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

**Czy w tych kontraktach decydujący jest efekt, czyli wykonanie określonej pracy, co bardziej zbliża je np. do cywilnych umów o dzieło?**

Nie. Ten typ angażu nie zmienia charakteru zatrudnienia pracowniczego. Również ta umowa jest umową starannego działania, a nie rezultatu, i tym różni się od wskazanego w pytaniu związania cywilnoprawnego. Oczywiście w każdej relacji pracowniczej można oceniać efektywność etatowca, np. w formie składanych mu sprawozdań z jego pracy czy wysokości płacy ustalonej prowizyjnie lub akordowo. Jest to jednak nadal umowa o pracę, gdzie główny akcent

kładzie się na wykonywanie pracy, a nie na sam efekt w postaci jej realizacji. Przyjęcie odmiennej koncepcji spowodowałoby nieuprawnione w stosunkach pracy przejście ryzyka zatrudnienia na etatowca, co w tej formule jest w ogóle niemożliwe.

**Na co szefowie muszą zwrócić uwagę, podpisując te angaże?**

Niezwykle istotne jest to, aby z prawnego punktu widzenia finał takiej umowy opisany był jako zdarzenie przyszłe i pewne, np. czasem trwania sezonu zbiorów wskazanych owoców czy warzyw. W naszych warunkach atmosferycznych każdy taki sezon, np. w sadownictwie, z pewnością musi się zakończyć. Jednak przy hodowli szklarniowej zawarcie takiej umowy sąd pracy mógłby ocenić jako zatrudnienie bezterminowe, gdyż brakuje

w nim daty końcowej. Dlatego pracodawca musi być tu bardzo precyzyjny.

**Z propozycji nowelizacji kodeksu znikają umowy na czas wykonywania określonej pracy. Co stanie się z tymi, którzy mają takie kontrakty, jeśli nie będzie przepisów przejściowych?**

Gdy ustawodawca zapomni o wskazaniu reguł przejściowych, należy stosować zasadę nieretroaktywności. W praktyce oznacza to zakaz użycia nowych regulacji do stanów faktycznych mających początek przed pojawieniem się nowych przepisów. Jeżeli zatem strony zawarły taką umowę przed nowelizacją kodeksu, będzie ona ważna do jej ustalonego zakończenia. Nie będzie przy tym można ponownie jej zawrzeć w nowym porządku prawnym.

—rozmawiała Grażyna Ordak