

SĄD NAJWYŻSZY o nawiązaniu stosunku pracy

Nie można zawierać długotrwałych umów terminowych

Zawieranie długoletnich umów o pracę na czas określony w celu uniknięcia stałego zatrudnienia jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Pracodawcy nie mogą zatrudniać pracowników na podstawie umów na czas określony tylko po to, aby w razie potrzeby móc zwolnić ich szybciej i łatwiej niż zatrudnionych na stałe. To niezgodne z zasadami współzycia społecznego oraz prawem stron do wyboru umowy o pracę odpowiedniego rodzaju. Fakt, że kodeks pracy nie wskazuje górnej granicy okresu, na jaki można zawierać umowy terminowe, nie oznacza, że pracodawcy mogą dowolnie go określać. Tak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r. (II PK 186/2008).

W omawianej sprawie pracownik świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na 10 lat. Przywidywała ona możliwość wcześniejszego rozwiązania kontraktu za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po niecałym roku pracy firma wypowiedziała podwładnemu umowę bez wskazania jakiegokolwiek przy-

czyny zwolnienia (przepisy ją do tego nie zobowiązują). Pracownik złożył pozew o zapłatę m.in. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sądy I i II instancji uznały, że nie istniały żadne uzasadnione przesłanki do zatrudniania powoda w ramach długotrwałej terminowej umowy o pracę i to za krótkim (dwutygodniowym) okresem wypowiedzenia. Jedynym celem zawarcia takiej umowy było dążenie pracodawcy do ułatwienia zwolnień pracowników w związku z procesami restrukturyzacyjnymi w firmie. Terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 k.p. (wskazuje on rodzaje umów o pracę). Sąd II instancji podkreślił, że zawarcie czasowej umowy o pracę na 10 lat było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do pracy (art. 8¹ k.p.). Pracownikowi nie dano do wyboru zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony albo na czas określony 10 lat. Mógł

zgodzić się na zatrudnienie na warunkach oferowanych przez firmę, albo w ogóle nie podjąć pracy.

Pracodawca złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Uzasadził ją m.in. tym, że sądy I i II instancji nie wskazały, jakie zasady współzycia społecznego złamała firma. Podkreślił też, że żaden przepis kodeksu pracy nie wskazuje górnej granicy okresu, na jaki można zawierać umowy terminowe. A zdaniem skarżącego sądy uznały, że umowy takie nie mogą trwać 10 lat.

Sąd Najwyższy oddalił jednak skargę firmy. Podkreślił, że istotą umów na czas określony jest to, że mają one trwać przez z góry wskazany okres, ale ich rozwiązanie następuje dopiero po upływie tego czasu. Strony mogą wyjątkowo przewidzieć jej wcześniejsze wypowiedzenie, ale tylko w przypadku, gdy planują zatrudnienie na dłuższy czas (ponad pół roku). SN podkreślił jednak, że wprowadzenie do umowy klauzuli umożliwiających wypowiedzenie nie oznacza jednak, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umów terminowych a pracodawcy mogą dowolnie z niego korzystać. Oznaczałoby to całkowity brak stabilizacji, za-

trudnienia na podstawie umów terminowych. Jeśli firma zawiera długotrwałą umowę terminową tylko po to, aby móc łatwiej i szybciej zwolnić podwładnych w razie potrzeby, to takie działanie byłoby niezgodne z prawem. Pracodawca, który wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy i narzuca podwładnym długotrwałe umowy o pracę na czas określony (ale wcale nie zamierza zatrudniać pracownika przez tak długi okres czasu), narusza zasady współzycia społecznego.

SN odniósł się też do zarzutu pracodawcy wobec sądów I i II instancji, które jego zdaniem błędnie przyjęły, że kodeks pracy zabrania zawierania umów terminowych na 10 lat. Podkreślił, że przepisy rzeczywiście nie wskazują górnej granicy okresu, na jaki można zawierać umowy terminowe. Sądy mają jednak prawo oceniać, czy w danych okolicznościach, zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, aby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym prawem do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego.

OPINIA

Patrycja Zawirska

prawnik z **Bartłomiej Raczkowski**
Kancelaria Prawa Pracy



Omawiany wyrok dotyka problematyki istotnej z punktu widzenia zatrudniania pracowników, ponieważ umowy o pracę na czas określony zawierane są często. Obecnie maksymalna długość takiej umowy ograniczona jest przepisami tzw. ustawy antykryzysowej, a konkretnie nie może trwać dłużej niż 24 miesiące. Oznacza to, że aktualnie kilkuletnie umowy o pracę nie mogą być zawierane. Kwestia zawierania umów na czas określony przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej (tj. przed 22 sierpnia 2009 r.) przedstawiała się zupełnie inaczej. Kodeks pracy limitował jedynie liczbę takich umów, lecz nie określał górnej granicy okresu, na jaki można je było zawierać. Zawarcie i długość trwania umów na czas określony musi być jed-

nak uzasadniona rzeczywistymi potrzebami pracodawcy lub specyfiką pracy. Z wyroku SN o sygn. akt II PK 186/2008 nie wynika, że każda kilkuletnia umowa jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Przed wejściem w życie pakietu antykryzysowego nie można było z góry wykluczyć dopuszczalności zawarcia kilkuletniej umowy na czas określony, o ile było to usprawiedliwione rodzajem wykonywanej pracy i nie miało na celu obejścia przepisów o zatrudnieniu na podstawie umów na czas nieokreślony. Przykładowo, zawarcie przez pracodawcę kilkuletniego kontraktu z klientem może uzasadnić zatrudnienie pracownika do jego obsługi na okres odpowiadający długości trwania takiego kontraktu.