

## Wypowiedzenie długoletniej umowy o pracę zawartej na czas określony

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 22, październik 2012 00:00

Bernadeta Skóbel

Odsłony: 1849

---

Kodeks pracy nie mówi na jak maksymalnie długi okres czasu może być zawarta umowa o pracę na czas określony. Możliwe jest zatem zawarcie takiej umowy np. na okres 10 lat. Zgodnie z art. 33 przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Powołany przepis, może być kuszącym rozwiązaniem dla pracodawców, którzy w ten sposób chcą ograniczyć ryzyko zawierania z pracownikami umów na czas nieokreślony, powszechnie uważanych za mało atrakcyjne dla pracodawcy. Zastrzeżenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony może być jednak uważane za naruszenie zasad współzycia społecznego.

Potwierdza to m.in. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 186/2008 LexPolonica nr 2070384, w którym uznano, że nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. W innym wyroku z dnia 19 maja 2011 r. I PK 154/2010 LexPolonica nr 3872587 Sąd Najwyższy przyjął, że uznając w okolicznościach faktycznych sprawy zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem za sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współzycia społecznego, sądy orzekające w prawie przyjęły, że termin końcowy trwania tej umowy uznać należy za niezastrzeżony stosownie do treści art. 116 § 2 w związku z art. 94 k.c. i w związku z art. 300 k.p., czego skutkiem jest stwierdzenie, że umowa o pracę wiążąca strony została zawarta na czas nieokreślony. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wątplenia wymaga zaś wskazania przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), a niedochowanie tego wymogu uprawnia pracownika do żądania przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.).

Jeszcze w innym wyroku z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/2007 LexPolonica nr 1955713 Sąd Najwyższy wskazał, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

Reasumując zatem, jeżeli w pracownik wykaże, że umowa o pracę została zawarta na czas określony wyłącznie w tym celu by nie ponosić kosztów ekonomicznych restrukturyzacji zatrudnienia jest wysoce prawdopodobne, że sąd uzna taką umowę za umowę na czas określony. Pracodawca nie musi jednak obawiać się takiego rozstrzygnięcia jeżeli będzie mógł wskazać okoliczności uzasadniające zawarcie umowy na czas określony na długi okres czasu. Przykładem może być powiązanie zatrudnienia z czasem trwania projektu, do obsługi którego pracownik został zatrudniony.