



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 24.01. 2013 r.

DPR-I-4102-24/JS/PP/13

Pan
Aleksander Marek Skorupa
Wojewoda Dolnośląski

W odpowiedzi na wystąpienie Pana Wojewody z dnia 20 grudnia 2012 r. znak: BW-KSP.002.4.2012, przy którym przekazał Pan pismo Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” w sprawie umów terminowych, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje:

Zgodnie z przepisem art. 25 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi zaś konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności (tzw. umowa na zastępstwo). Każda z wymienionych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający trzech miesięcy. Należy zauważyć, że zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron, które decydują o wyborze jednej ze wspomnianych wyżej umów o pracę, jako właściwej dla określonego stosunku pracy. Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest bowiem jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 Kodeksu pracy).

Umowa o pracę na czas określony jest jedną z terminowych umów o pracę, zawieraną do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się oznaczyć czasowo przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Według przepisów Kodeksu pracy, ustalenie okresu trwania umowy o pracę na czas określony, pozostawione jest woli obu stron o tyle, o ile jest to zgodne z celem takiej umowy (np. konieczność wykonania przez pracownika zadań rozłożonych w czasie). Należy przy tym zaznaczyć, iż zawarcie terminowej umowy o pracę, tak jak dokonanie każdej innej czynności prawnej, powinno odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, a jeśli jest *niezgodne z tym celem*, nie korzysta z ochrony prawnej (art. 8 Kodeksu pracy).

W kwestii możliwości przedłużenia czasu trwania umowy o pracę zawartej na czas określony, podkreślić należy, że co do zasady umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy). Wyjątkiem od tej zasady jest szczególny przypadek przedłużenia takiej umowy, przewidziany w przepisie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, związany z ochroną trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży. Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę zawarta na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Warto także dodać, że przepisy Kodeksu pracy chronią pracowników przed nadużywaniem umów terminowych przez pracodawców i wielokrotnym zawieraniem terminowych umów o pracę między tymi samymi stronami. Zgodnie z art. 25¹ Kodeksu pracy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Uwarunkowane jest to jednak uprzednim, dwukrotnym zawarciem przez strony umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy. W tym przypadku istotne jest, aby przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła okresu jednego miesiąca. Należy podkreślić, że wspomniany przepis dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas określony, z wyłączeniem umów zawieranych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy bądź w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Odnosząc się do kwestii poruszonej w wystąpieniu Pana Wojewody wyrażam pogląd, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony z upływem czasu, na jaki taka umowa została zawarta w przypadku, gdy dotyczy to pracownika, który następnie pełni funkcję w zakładowej organizacji związkowej - nie może być oceniane jako dyskryminacja takiego pracownika. Jak bowiem wyżej wyjaśniłem, cechą charakterystyczną umowy o pracę na czas określony jest jej rozwiązanie z mocy prawa z upływem czasu, na jaki taka umowa została zawarta, o czym wiedzą obie strony stosunku pracy już w momencie jego nawiązywania.


MINISTER
Radosław Mleczko
PODSEKRETARZ STANU

Do wiadomości:

Sekretariat Prezesa Rady Ministrów (do sprawy SDT-215-12(15)/12/MP)