

UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Fundacja TAURUS



Limit umów i czasu

Jednym z rodzajów umów o pracę jest umowa na czas określony. Przepisy Kodeksu pracy wprowadzają limit czasowy i ilościowy do umów o pracę zawartych na czas określony.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Oznacza to, że umowa o pracę na czas określony zawarta przez tego samego pracodawcę i pracownika nie może być zawarta na dłużej niż 33 miesiące, a limit umów wynosi maksymalnie 3 umowy na czas określony. Przekroczenie wyżej wskazanych limitów powoduje przekształcenie z mocy prawa umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Zatem zarówno czwarta umowa o pracę na czas określony staje się umową na czas nieokreślony, jak i zawarcie nie więcej niż trzech umów na czas nieokreślony, ale na okres dłuższy niż 33 miesiące powoduje, że pracownik, od dnia następującego po upływie 33 miesięcy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wyjątki od ww. limitów

Do liczby trzech umów o pracę oraz okresu 33 miesięcy nie wlicza się umów o pracę na okres próbny.

Ponadto do automatycznego przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, pomimo przekroczenia maksymalnej dopuszczalnej liczby umów na czas określony lub maksymalnego okresu ich trwania nie dojdzie w przypadkach, w których umowa o pracę na czas określony jest zawierana:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony. Jeśli zatem pracodawca i pracownik w czasie trwania umowy o pracę na czas określony zawrą porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia polegające na wydłużeniu czasu trwania umowy, taki aneks będzie traktowany jako nowa, kolejna umowa.

Rozwiązanie umowy

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nie dochowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności takiej czynności. Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia bez zachowania formy pisemnej (np. ustnie) jest wadliwe, ale skuteczne.

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości. Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa.

Nowością, obowiązującą od 26 kwietnia 2023 r., jest obowiązek pracodawcy podania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Wcześniej taki obowiązek dotyczył jedynie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Obecnie niezależnie od tego czy wypowiedzenie dotyczy umowy na czas określony, czy nieokreślony pracodawca ma obowiązek podać prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia.

Brak podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

Okres wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (od czasu pozostawania w zatrudnieniu u danego pracodawcy, a nie od czasu, na jaki została zawarta dana umowa o pracę) i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (ze względu na limit czasowy umowy na czas określony – 33 miesiące, trzymiesięczny okres wypowiedzenia znajdzie zastosowanie do umów na czas nieokreślony).

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Rozwiązanie bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy na czas określony bez wypowiedzenia może nastąpić zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy.

Rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia możliwe jest, jeżeli:

- 1) zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym

w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;

2) pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika możliwe jest, w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia bez winy pracownika możliwe jest:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Więcej informacji na stronie: www.poradyprawne-taurus.pl

Informator został przygotowany w ramach realizacji przez Fundację TAURUS zadania publicznego w zakresie prowadzenia nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, bezpłatnej mediacji oraz edukacji prawnej w Poznaniu w 2024r.

Zadanie publiczne jest finansowane ze środków budżetowych Miasta Poznania.