



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 3.10. 2019 r.

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed

DPR.I.053.65.2019.AK

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 23 września 2019 r., dotyczącą umów o pracę na czas określony, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Zawarcie umowy o pracę jest czynnością prawną wyrażającą zgodny zamiar stron - pracownika i pracodawcy - nawiązania stosunku pracy. Zamiar ten strony uzewnętrzniają poprzez złożenie dwustronnego oświadczenia woli, przez które pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, pracodawca natomiast do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron, zgodnie z zasadą określoną w art. 11 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Istotnym elementem umowy o pracę jest jej rodzaj – powinien on być określony przez strony w umowie, którą zawarły. Umowa o pracę zawarta na czas określony jest umową zawierającą termin końcowy stosunku pracy i zawierana jest w celu wykonania zadań oznaczonych w czasie. Oznacza to, że umowa o pracę zawarta na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle określony okres, który jest

wiepodlega

POLEKA
STULECIU ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

wyznaczonej wolą samych stron. Umowa ta rozwiązuje się z mocy prawa po upływie okresu, na który została zawarta. Po rozwiązaniu się umowy o pracę na czas określony strony mogą zawrzeć nową umowę o pracę na takich samych warunkach lub uzgodnić nowe warunki umowy (kolejna umowa o pracę na czas określony może być zawarta przy spełnieniu warunków, o których mowa w art. 25¹ Kodeksu pracy).

Przy ocenie postulatu wprowadzenia w Kodeksie pracy zapisu dotyczącego informowania pracownika - w terminie 7 lub 14 dni przed rozwiązaniem się umowy - o przedłużeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony, wydaje się, że obowiązek taki powinien dotyczyć nie tylko pracodawcy, ale też i pracownika.

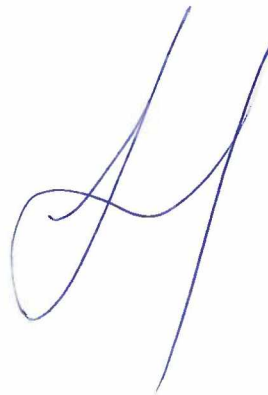
Ponadto można by rozważyć celowość jego wprowadzenia w przypadku stosunkowo krótkich umów o pracę. Dodatkowo wątpliwości budzi kwestia, jaką moc prawną miałyby mieć deklaracja pracodawcy oraz pracownika co do zamiaru kontynuowania współpracy.

Należy również stwierdzić, że w obecnym stanie prawnym nie ma żadnych przeszkód prawnych do zawarcia umowy o pracę nawet ze znacznym wyprzedzeniem przed uzgodnionym przez strony terminem rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Mając powyższe na względzie uprzejmie dziękuję za podjętą inicjatywę i propozycję zmiany przepisów, jednak w chwili obecnej nie są planowane zmiany legislacyjne w proponowanym przez Pana zakresie.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.



wiepodlega

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI