



Umowa na czas wykonania określonej pracy

Uwagi ogólne

Definicja umowy

Jak każda umowa o pracę, tak i umowa na czas wykonania określonej pracy jest zgodnym oświadczeniem woli stron pracownika i pracodawcy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju, w wyznaczonym miejscu i czasie na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca do zapłaty za tę pracę ustalonego wynagrodzenia. Umowa na czas wykonania określonej pracy jest jednym z rodzajów umowy o pracę, należąca do grupy umów terminowych.

Cel umowy

Do zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy dochodzi wówczas, gdy żadna ze stron nie jest w stanie określić czasu wykonania danej pracy, a ich zamiarem nie jest zawarcie umowy bezterminowej. Jej celem jest wykonanie określonej pracy, dlatego też rozwiązuje się ona z dniem, w którym praca została ukończona. Umowa tego rodzaju może być poprzedzona okresem próbnym nieprzekraczającym 3 miesięcy.

Wcześniejsze rozwiązanie umowy

Generalnie umowa tego rodzaju rozwiązuje się z dniem wykonania określonej pracy, co oznacza, że nie można jej wcześniej rozwiązać. Wynika to z charakteru tej umowy, po którą strony sięgają wówczas, gdy

żadna z nich nie jest w stanie określić czasu wykonania danej pracy. Niemożność jej wypowiedzenia jest zresztą tym elementem, który różni tego rodzaju umowę od umowy zawartej na czas określony, w której strony mogą przewidzieć klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania.

Możliwości zawarcia takiej klauzuli nie przewidziano natomiast w przypadku umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy. W umowie tej termin końcowy wyznacza bowiem wykonanie określonego zadania. Z jego nadejściem umowa rozwiązuje się, z jednym wyjątkiem dotyczącym pracownicy w ciąży. Wówczas ulega ona przedłużeniu do dnia porodu, jeśli miałyby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

Kiedy dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy zawartej na czas określony?

- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy za dwutygodniowym wypowiedzeniem,
- w każdym czasie na mocy porozumienia stron,
- w trybie bezzwłocznym przez pracodawcę z winy pracownika,
- przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika,
- przez pracownika z winy pracodawcy,
- w razie wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wymogi formalne

Forma umowy

Umowa o pracę, niezależnie od jej rodzaju, powinna być sformułowana na piśmie. Wymóg ten dotyczy także umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy. Pracodawca powinien sporządzić ją w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje pracownik, a drugi trafia do jego akt osobowych.

Umowa nie zawarta w formie pisemnej pozostaje ważna, gdyż dochodzi do jej zawarcia w sposób dorozumiany, np. ustny, lub przez dopuszczenie do pracy. Na pracodawcy ciąży jednak obowiązek potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Powinien uczynić to najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika. Jeżeli pracodawca nie dopełni tego obowiązku, podlega odpowiedzialności wykroczeniowej, sankcjonowanej karą grzywny.

Treść umowy

W umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony należy umieścić wszystkie elementy wymagane w kodeksie pracy. Przede wszystkim jednak należy określić strony, które ją zawierają, a następnie rodzaj umowy oraz warunki pracy i płacy.

W umowie na czas wykonania określonej pracy należy umieścić:

- **określenie stron, które ją zawierają,**
- **określenie rodzaju umowy,**
- **datę jej zawarcia,**
- **warunki pracy i płacy, w tym w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy,**

wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

Ważne daty

W umowie o pracę należy określić dzień rozpoczęcia pracy, który wyznacza początek zatrudnienia. Określenie tej daty jest o tyle ważne, że z nią wiąże się między innymi obowiązek wypłacania wynagrodzenia pracownikowi, natomiast pracownik zobowiązany jest w tym terminie stawić się do pracy. Jeżeli w umowie nie wskazano konkretnej daty, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy o pracę.

Dzień zawarcia umowy i rozpoczęcia pracy nie muszą zatem przypadać w tej samej dacie. Jeżeli dzień rozpoczęcia stosunku pracy jest inny niż data zawarcia umowy, okres pomiędzy zawarciem umowy a rozpoczęciem pracy nie jest traktowany jako okres zatrudnienia. Stosunek pracy nawiązuje się bowiem w takiej sytuacji dopiero w dniu rozpoczęcia pracy.

Termin zakończenie umowy

W umowie tego rodzaju, jak w każdej umowie terminowej, trzeba określić termin jej zakończenia. W przeciwnym razie doszłoby bowiem do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Mimo że umowa ta należy do kategorii umów terminowych, określenie w niej konkretnej daty końcowej może okazać się niemożliwe. Wynika to z charakteru tej umowy, którą strony zawierają właśnie wtedy, gdy nie wiedzą, ile będzie trwało wykonanie danej pracy. Zakończenie tego rodzaju umowy określa bowiem przyszłe zdarzenie, którym jest ukończenie danej pracy.

W jej przypadku dopuszczalne jest zatem określenie zakończenia trwania umowy w sposób pośredni, a więc poprzez wskazanie pracy, dla wykonania której umowę tę zawarto, np. umowa rozwiązuje się z dniem ukończenia projektu, budowy domu albo zakończenia sezonu grzewczego lub wakacyjnego. Takie

oznaczenie nie powinno jednak budzić wątpliwości, a więc powinno być na tyle precyzyjne, aby choć w przybliżeniu możliwy był do określenia koniec zatrudnienia.

PODSTAWA PRAWNA

- **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.).**

Danuta Klucz