

Firmy szukają sposobu na stałe umowy

W drugim półroczu 2011 roku wiele czasowych umów może się przekształcić w stałe kontrakty. To wynik ustawy antykryzysowej, która ograniczyła zatrudnienie na podstawie umów na czas określony do maksymalnie 24 miesięcy. Firmy już dziś szukają sposobów, by uniemożliwić korzystną dla pracowników zmianę. Mogą na przykład przerwać zatrudnie-

nie terminowe na trzy miesiące i podpisać kolejną terminową umowę bez obawy, że zmieni się ona w stałą. W razie sporu w sądzie pracodawcy wykorzystują niejasność w przepisach, która zezwala pracownikom żądać uznania umowy na czas określony za stałą dopiero po 24 miesiącach faktycznego zatrudnienia.

lukasz.guza@infor.pl

B6 | PRACA

Firmy nie chcą stałych umów

- W drugim półroczu 2011 r. wiele czasowych umów może się przekształcić w stałe kontrakty
- Firmy mogą przerywać zatrudnienie na trzy miesiące, aby uniknąć umów na czas nieokreślony
- W razie sporu decydujące znaczenie będzie mieć czas zatrudnienia, a nie ten wpisany w umowie

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Jeżeli w okresie od 22 sierpnia do 31 grudnia tego roku minie dwa lata zatrudnienia pracownika na czas określony, jego umowa może przekształcić się w umowę stałą. Już teraz za umowę na czas nieokreślony może zostać uznany terminowy kontrakt podpisany po 22 sierpnia 2009 r. na okres dłuższy niż 24 miesiące. To skutek uchwalenia ustawy antykrzysowej, która do końca 2011 r. zakazała firmom zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony dłuższy niż dwa lata. Aby uniknąć stałego zatrudnienia, firmy już teraz starają się omijać niewygodne dla nich przepisy lub przygotować się do ewentualnego sporu z pracownikiem w sądzie.

Praca przez dwa lata

W najtrudniejszej sytuacji znajdują się ci pracodawcy, którzy już po 22 sierpnia 2009 r., a więc gdy obowiązywała już ustawa antykrzysowa, podpisała z pracownikami umowy na czas określony dłuższy niż 24 miesiące. Zdaniem części prawników, w tym prof. Krzysztofa Barana z Uniwersytetu Jagiellońskiego, już w momencie podpisania takiej umowy przekształca się ona w umowę na czas nieokreślony. Pracownicy mogą więc przed sądem żądać ustalenia, że z firmą łączy ich stały kontrakt.

– W takim przypadku pomocna dla pracodawców może być sama ustawa antykrzysowa. Wynika z niej bowiem, że to okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony nie może trwać dłużej niż 24 miesiące, a nie okres pracy przewidziany w umowie – mówi Przemysław Stobiński, radca prawny z CMS Cameron McKenna Dariusz Greszta.

Tłumaczy, że ocena tego, jaka umowa łączy w takim przypadku pracownika i pracodawcę, jest możliwa dopiero po upływie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, a nie w momencie zawarcia umowy.

Jeżeli zatem po 22 sierpnia 2009 r. pracodawca zawarł z pracownikiem czasową umowę np. na trzy lata, dopiero po upływie dwóch lat faktycznego zatrudnienia pracownik może żądać ustalenia, że łączy go z firmą stały kontrakt.

Powołując się na taką argumentację firma może bronić się w postępowaniu

przed sądem, jeśli pracownik złoży pozew o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony jeszcze przed upływem 24-miesięcznego okresu zatrudnienia. Taka linia obrony okazuje się skuteczna. W jednym z postępowań z sukcesem zastosowała ją Kancelaria **Raczkowski i Wspólnicy**, która reprezentowała pracodawcę.

– W rezultacie pracownik przychylił się do naszych argumentów i wycofał powództwo – mówi Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Tłumaczy, że sprawa dotyczyła pracodawcy, który zawarł kolejne umowy na czas dłuższy niż 24 miesiące. Samo zatrudnienie nie przekroczyło jednak tego okresu, bo pracodawca wcześniej wypowiedział umowę.

Można wypowiedzieć

W prostszej sytuacji znajdują się ci pracodawcy, którzy po prostu nie chcą, aby zatrudnienie na czas określony przekroczyło maksymalny okres wskazany w ustawie antykrzysowej. Po tym czasie pracownik mógłby bowiem żądać przed sądem ustalenia, że pracuje na czas nieokreślony.

– Najłatwiejszym sposobem na uniknięcie przekształcenia umowy terminowej w stałą jest jej wypowiedzenie, tak aby uległa rozwiązaniu jeszcze przed upłynięciem dwóch lat od jej zawarcia lub zawarcia pierwszej z kolejnych umów terminowych – mówi Katarzyna Grzybowska-Dworzecka, prawnik z Kancelarii Michałowski Stefański Adwokaci.

Np. jeżeli dwuletni okres zatrudnienia na czas określony minąłby 22 sierpnia 2011 r., wypowiedzenie (dwutygodniowe) trzeba złożyć do 5 sierpnia 2011 r. Umowa rozwiąże się wówczas 20 sierpnia 2011 r., a więc jeszcze przed upływem dwuletniego, maksymalnego okresu zatrudnienia na czas określony.

Duży problem mogą mieć z tym jednak te przedsiębiorstwa, które nie zawarły w terminowej umowie klauzuli o możliwości jej wypowiedzenia. Jej zamieszczenie nie jest możliwe, jeśli zatrudnienie na czas określony ma trwać dłużej niż sześć miesięcy.

– W takim przypadku pracodawca może wręcz wypowiedzenie pracownikowi, nawet jeśli takiej możliwości nie przewiduje umowa o pracę. Musi się jednak li-

Pułapki w umowach na czas określony

Do końca 2011 r. firmy nie mogą zawierać umów terminowych na czas dłuższy niż 24 miesiące. Jeśli po tym czasie nadal będą zatrudniać pracownika, jego umowa może przekształcić się w stały kontrakt.

Daty ważne dla firm

22 sierpnia 2009 r.

wtedy weszła w życie ustawa antykrzysowa, zgodnie z którą okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych może trwać 24 miesiące

1-5 sierpnia 2011 r.

ostatni tydzień, w którym pracodawcy powinni składać wypowiedzenia umów na czas określony (trwających od 22 sierpnia 2009 r.), aby na pewno nie przekształciły się one w umowy stałe

22 sierpnia 2011 r.

wtedy mijają 24 miesiące od wejścia w życie ustawy antykrzysowej. Jeżeli w tym dniu (lub do końca 2011 r.) miną 2 lata zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na czas określony, może ona przekształcić się w umowę stałą

UWAGA!

Jeśli przed upływem 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów terminowych pracodawca przerwie je na co najmniej 3 miesiące (czyli np. wypowie umowę), a następnie ponownie zatrudni pracownika na umowę czasową, 24-miesięczny okres trzeba będzie liczyć od początku

1 stycznia 2012 r.

przestaje obowiązywać ustawa antykrzysowa. Od tej daty firmy znów obowiązuje zasada, że trzecia umowa terminowa przekształca się w umowę stałą, a przestaje obowiązywać przepis, zgodnie z którym zatrudnienie na czas określony może trwać maksymalnie 2 lata

czyć z żądaniem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę – mówi Przemysław Stobiński.

Podkreśla, że jeśli pracodawca zatrudnia powyżej 20 osób i negatywnie ocenia pracę całej grupy pracowników, może wszcząć procedurę zwolnień grupowych. Wtedy umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Może być to jednak kosztowne, bo pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi trzeba wypłacić odprawę.

Bez zwolnień

Jeżeli firma nie chce zatrudniać pracownika na stałe, ale nie chce też go zwolnić (aby uniknąć stałego kontraktu), może przerwać jego zatrudnienie na trzy miesiące i ponownie go zatrudnić. 24-miesięczny, maksymalny okres dotyczy bowiem zatrudniania na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony,

ale za kolejną umowę uznaje się tę zawartą przed upływem trzech miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej.

– W razie ponownego zatrudnienia na czas określony po trzymiesięcznej przerwie, 24-miesięczny okres należy liczyć od nowa, czyli od momentu, gdy obie strony zawrą nową umowę – mówi Grzegorz Ruszczyk. Firma może nawet starać się, aby w okresie przerwy pracownik nadal wykonywał swoje obowiązki.

– W tym czasie może go zatrudnić np. na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy. Przepisy wprost tego nie zabraniają, bo 24-miesięczny, maksymalny okres zatrudnienia dotyczy umów o pracę na czas określony – mówi Przemysław Stobiński.

W takim przypadku firmy muszą jednak liczyć się z możliwością skargi pracownika do sądu, jeżeli uzna, że pracodawca chce w ten sposób obejść przepisy ustawy antykrzysowej. ■