

Terminowe umowy o pracę nie przekształcają się w stałe kontrakty

Ustawa antykryzysowa doprowadziła do łamania prawa unijnego. Pozbawiła ochrony pracujących na czas określony

Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Dobra wiadomość dla pracodawców, znacznie gorsza dla pracowników. Terminowe umowy o pracę zawarte przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej (22 sierpnia 2009 r.), które rozwiązywały się w okresie od 22 sierpnia do 31 grudnia 2011 r., nie przekształcają się w kontrakty na czas nieokreślony. Tak orzekł wczoraj Sąd Najwyższy.

Rozstrzygnięcie dotyczyło umowy o pracę zawartej na okres od 16 kwietnia 2009 r. do 31 października 2011 r. W tym czasie (22 sierpnia 2009 r.) weszła w życie ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. nr 125, poz. 1035 z późn. zm.), która zmieniła zasady zatrudniania na czas określony w firmach do końca 2011 r. Okres zatrudnienia na podstawie terminowych umów nie mógł przekraczać 24 miesiące. Umów takich nie dotyczył jednak art. 25¹ k.p., czyli zasada, że trzecia umowa terminowa zawarta z tym samym pracownikiem

przekształca się w kontrakt na czas nieokreślony. Zmiany te dotyczyły także umów zawartych przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, jeśli termin ich rozwiązania przypadał przed 31 grudnia 2011 r. (umowy zawarte na dłużej miały się rozwiązywać w terminie w niej wskazanym).

We wrześniu 2011 r. pracownik zwrócił się do pracodawcy o zawarcie z nim umowy na czas nieokreślony, bo upłynął już 24-miesięczny, maksymalny okres terminowego zatrudnienia (w tym przypadku minął on dwa lata po wejściu w życie ustawy, a więc 22 sierpnia 2011 r.). Pracodawca nie spełnił tego żądania i stwierdził, że umowa rozwiąże się w terminie w niej wskazanym, a więc 31 października 2011 r. Sprawa trafiła do sądu I instancji, który przyznał rację pracownikowi. Skoro czas trwania umowy terminowej, na który zezwalały przepisy (24 miesiące), minął 22 sierpnia 2011 r., a zatrudniony nadal – za wiedzą i zgodą pracodawcy – wykonywał swoje obowiązki, to obie strony łączyła już umowa na czas nieokreślony.

Od tego orzeczenia odwołał się pracodawca, a sąd II instancji przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia. Dotyczyło ono tego, kiedy umowa na czas określony wspomnianego pracownika rozwiązała się (21 sierpnia – przed upływem wspomnianych 24 miesięcy czy 31 października – tak jak przewiduje umowa) oraz czy przekształciła się ona w umowę stałą.

Zgodnie z konstytucją

Sąd Najwyższy uznał, że kontrakt rozwiązał się w terminie w nim wskazanym, a więc 31 października 2011 r. Odmienna wykładnia ustawy antykryzysowej mogłaby bowiem prowadzić do łamania przepisów konstytucji. Skoro obie strony zawarły umowę na czas określony zgodnie z ówczesnymi przepisami, późniejsza ich zmiana nie może ingerować w treść łączącego ich stosunku i wywoływać skutków, które nie są wyrażone wprost w nowych przepisach (rozwiązanie umowy terminowej 21 sierpnia 2011 r. – a więc wbrew jej postanowieniom – oraz ustalenie, że

obie strony łączy już po tej dacie umowa stała).

– Zgodnie z art. 2 konstytucji Polska jest demokratycznym państwem prawnym. Obywatel musi mieć zaufanie do stanowionego prawa – podkreślał Kazimierz Jaśkowski, sędzia SN.

Tłumaczył, że zawierając umowę, strony nie mogły przewidzieć zmiany przepisów. W niektórych przypadkach strony nie mogłyby uchylić się od skutków uchwalenia ustawy antykryzysowej (np. jeśli umowy nie można było wcześniej wypowiedzieć, bo nie zawierała klauzuli przewidującej taką możliwość albo pracownik zyskał ochronę przed zwolnieniem).

Wbrew przepisom UE

Wczorajsze orzeczenie SN częściowo porządkuje sytuację, jaka powstała po uchwaleniu absurdalnie skomplikowanych przepisów antykryzysowych. Nie oznacza to jednak końca kłopotów z tą ustawą.

Skoro SN uznał, że w tej sprawie umowa o pracę rozwiązuje się w terminie w niej zawartym, pracownik nie był chroniony przed nadużywa-

niem umów na czas określony. Nie dotyczyła go ani zasada z art. 25¹ k.p. (trzecia umowa na czas określony przekształca się w stałą), ani ta wynikająca z ustawy antykryzysowej (zatrudnienie na czas określony może trwać maksymalnie 24 miesiące). A to oznacza, że Polska złamała prawo unijne. Zgodnie z klauzulą 5 dyrektywy Rady z 28 czerwca 1999 r. (99/70/WE) dotyczącej zatrudnienia terminowego w państwach członkowskich musi

obowiązywać choćby jedno rozwiązanie przeciwdziałające nadużywaniu umów na czas określony. Wobec osób, których umowy zawarto przed 22 sierpnia 2009 r., a rozwiązywały się one w okresie od 22 sierpnia do 31 grudnia 2011 r., tej zasady nie dotrzymano.

Uchwała nie dotyczyła umów zawartych już po 22 sierpnia 2009 r., trwających dłużej niż 24 miesiące. Te kontrakty mogą przekształcać się w stałe umowy.

Największy bubel ostatnich lat



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny, Kancelaria Raczkowski i Wspólnicy

W omawianym przypadku uchwała Sądu Najwyższego zasługuje na pełną akceptację. Prawo nie może bowiem działać wstecz i wpływać na zawarte – zgodnie z ówczesnie obowiązującymi przepisami – umowy o pracę. Gdyby SN przyjął językową, a nie funkcjonalną wykładnię ustawy antykryzysowej, mogłoby to spowodować ogromne zamieszanie w firmach, które często – nawet przed uchwaleniem wspomnianej ustawy – miały problemy z ustaleniem, kiedy dana umowa terminowa przekształca się w stały kontrakt. Nie zmienia to jednak faktu, że ustawa antykryzysowa to największy bubel w prawie pracy ostatnich lat.