

Ustawa utrudniła stałe zatrudnienie

Firmy wykorzystują przepisy anty kryzysowe i **chcą pozbawiać pracowników umów na czas nieokreślony. Ci nie walczą, bo boją się zwolnienia**

Kiedy terminowy kontrakt przekształca się w stałą umowę

do **22 sierpnia 2009** roku

Wszystkich pracodawców obowiązywał art. 25¹ kodeksu pracy, zgodnie z którym podpisanie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem jest równoznaczne z zawarciem umowy stałej

od **22 sierpnia 2009** roku do **31 grudnia 2011** roku

Przedsiębiorcy mogli zawierać dowolną liczbę terminowych umów o pracę, ale na okres nie dłuższy niż 24 miesiące (nie obowiązywał ich art. 25¹ k.p.)
Pozostałych pracodawców nadal obowiązywała zasada, zgodnie z którą podpisanie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem jest równoznaczne z zawarciem umowy stałej (ale mogli oni zatrudniać pracowników na czas określony dłuższy niż 24 miesiące)

od **1 stycznia 2012** roku

Przedsiębiorców – tak jak pozostałych pracodawców – znów obowiązuje art. 25¹ kodeksu pracy, zgodnie z którym podpisanie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem jest równoznaczne z zawarciem umowy stałej

Uwaga!

Zatrudnienie terminowe nie przekształca się w stałe, jeśli pomiędzy rozwiązaniem jednej a zawarciem kolejnej umowy na czas określony wystąpi co najmniej miesięczna przerwa

Uwaga!

Jeśli przedsiębiorca nadal zatrudniał osobę po upływie 24-miesięcznego terminu pracy na czas określony, musi liczyć się z tym, że po upływie wspomnianego okresu łączy go już z pracownikiem umowa na czas nieokreślony.

Jeśli umowę na czas określony zawarto przez 22 sierpnia 2009 r., a ma się ona rozwiązać po 31 grudnia 2011 r., to nie dotyczy jej 24-miesięczny, maksymalny termin zatrudnienia na czas określony (umowa taka rozwiąże się we wskazanym w niej terminie)

Uwaga!

W przypadku gdy 1 stycznia 2012 r. przedsiębiorcę i pracownika łączy umowa na czas określony, będzie to pierwsza umowa w rozumieniu art. 25¹ k.p.

3456 TYS.

osób było zatrudnionych na czas określony w III kwartale 2011 r.

27 PROC.

wszystkich pracowników jest zatrudnionych na czas określony

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Do „DGP” zgłasza się coraz więcej czytelników, którym pracodawcy przedstawiają do podpisania kolejne umowy na czas określony, mimo że w praktyce są już oni zatrudnieni na stałe. Przedsiębiorcy chcą w ten sposób uniknąć bezterminowych umów, które są znacznie korzystniejsze dla pracowników. Taki kontrakt – w przeciwieństwie do umowy terminowej – można wypowiedzieć tylko za uzasadnieniem i zachowując dłuższe okresy wypowiedzenia. Działanie na granicy prawa umożliwiła im ustawa antykryzysowa.

Nadal terminowe

Mechanizm unikania stałych umów jest prosty. Zgodnie z ustawą z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. nr 125, poz. 1035 z późn. zm.) w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. przedsiębiorców nie obowiązywał art. 25¹ kodeksu pracy. Zgodnie z nim podpisanie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem jest równoznaczne z zawarciem umowy stałej (jeśli w międzyczasie nie wystąpiła co najmniej jednomiesięczna przerwa).

Firmy mogły zawierać więc dowolną liczbę terminowych kontraktów, ale – co wynikało z nowych przepisów – zatrudnienie na tej podstawie nie mogło przekroczyć 24 miesięcy. Problem w tym, że ustawa antykryzysowa nie określiła wprost, że po upływie tego okresu łącząca obie strony umowa przekształca się z terminowej w stałą. W rezultacie pracodawcy,

którzy zatrudniali pracownika na czas określony przez dłużej niż 24 miesiące, twierdzą, że z pracownikiem nadal łączy ich umowa czasowa, a nie bezterminowa.

Pracownik może oczywiście w takiej sytuacji np. zawiadomić inspekcję pracy, która stwierdzi naruszenie przepisów antykryzysowych, albo złożyć do sądu pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony. Przedsiębiorcy wiedzą jednak, że wielu z nich nie zrobi tego, bo bardziej niż na stałej umowie zależy im na zatrudnieniu. Z obawy przed zwolnieniem zrezygnują z dochodzenia swoich praw.

– Można oczywiście poinformować pracodawcę o tym, że po upływie 24-miesięcznego terminu umowa terminowa przekształca się w stałą i domagać się potwierdzenia tego na piśmie. Jeśli jednak pracodawca stara się unikać zawierania umów na czas nieokreślony, trudno spodziewać się, że spełni żądanie pracownika – mówi Sławomir Paruch, współnik w kancelarii Sołtysiński Kawecki & Szlęzak.

Kolejna umowa

Zdarza się, że firmy przedstawiają takim pracownikom do podpisania kolejną terminową umowę, jeśli poprzednia właśnie się kończy.

– To oczywiście prymitywne próby omijania przepisów. Po upływie 24-miesięcznego terminu umowa terminowa przekształca się w stały kontrakt – mówi Bartłomiej Raczkowski, adwokat, Kancelaria Raczkowski i Wspólnicy.

Podkreśla, że jeżeli pracownikowi bardziej zależy na zatrudnieniu i systematycznej wypłacie wynagrodzenia,

powinien podpisać przedstawioną mu kolejną umowę na czas określony. W takim przypadku musi jednak pamiętać, że może pogorszyć swoją sytuację, jeśli w przyszłości chciałby przed sądem dowiedzieć, że po przekroczeniu 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na czas określony jego umowa przekształca się w stały kontrakt. Pracodawca będzie mógł bowiem twierdzić przed sądem, że wolą obu stron była praca na czas określony.

– Sąd weźmie jednak pod uwagę, że pracownik działał niejako pod przymusem, więc ryzyko dla niego nie jest wielkie – mówi Sławomir Paruch.

Inaczej może zachować się osoba, która może przez dłuższy czas poczekać na pensję.

– Powinna odmówić podpisania kolejnej umowy terminowej, zgłosić gotowość do pracy na podstawie łączącej obie strony umowy na czas nieokreślony i domagać się przed sądem wynagrodzenia za czas niedopuszczenia go do pracy przez pracodawcę – mówi Bartłomiej Raczkowski.

W praktyce może zdarzyć się także, że po upływie okresu, na jaki zawarto umowę terminową, firma nie przedstawi pracownikowi do podpisania kolejnej i uzna, że zatrudnienie po prostu się zakończyło, mimo że trwało ono ponad 24 miesiące i na podstawie ustawy antykryzysowej terminowa umowa przekształca się w stały kontrakt.

W takiej sytuacji pracownik może albo domagać się pensji za okres wypowiedzenia, jaki obowiązuje umowy na czas nieokreślony (np. 1-miesięczny, jeśli zatrudnienie w firmie trwało co najmniej sześć miesięcy) wraz

z odprawą (skoro przyczyną zwolnienia nie dotyczyły pracownika), albo zgłosić gotowość do pracy i domagać się za ten czas wynagrodzenia przed sądem.

Inne przypadki

Wiele firm może naruszać przepisy o zatrudnieniu czasowym także z powodu ich niejasności. Od 1 stycznia ponownie dotyczy ich art. 25¹ kodeksu pracy, zgodnie z którym trzecia umowa na czas określony zawarta z tym samym pracownikiem jest równoznaczna z zawarciem stałego kontraktu. Zgodnie z art. 34 ustawy antykryzysowej przepis ten stosuje się już do umów terminowych trwających 1 stycznia 2012 r. Można stąd wywnioskować, że taka umowa będzie pierwszą umową w rozumieniu art. 25¹ k.p.

Warto jednak podkreślić, że zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej, jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie wspomnianej ustawy (czyli przed 22 sierpnia 2009 r.), przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta (nie dotyczyła jej zatem zasada, że zatrudnienie na czas określony może trwać maksymalnie 24 miesiące).

Jeżeli była ona wcześniej poprzedzona umową na czas określony, a między jej rozwiązaniem i zawarciem obecnej umowy nie upłynął miesiąc, to 1 stycznia aktualna umowa będzie traktowana jako druga w rozumieniu art. 25¹ k.p.

PISALIŚMY O TYM

Pracownicy bez stałych umów – „DGP” nr 216/2011
www.praca.gazetaprawna.pl