

Limit czasowej pracy do obejścia. Zatrudnienie na czas określony nie będzie mogło trwać dłużej niż 33 miesiące. Limit nie obejmie jednak firm, które powołają się na potrzeby wynikające z działalności. **B6-7**

Będzie sposób na obchodz

Zatrudnienie **terminowe będzie mogło trwać maksymalnie 33 miesiące.**

Limit nie obejmie jednak firm, które powołają się na uzasadnione potrzeby

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

3,5 mln osób pracujących obecnie na czas określony zyska stabilniejsze warunki zatrudnienia. Okresy wypowiedzenia ich umów zostaną zrównane z tymi obowiązującymi stałe kontrakty. W zależności od stażu pracy będą wynosić od 2 tygodni do nawet 3 miesięcy. Ograniczony zostanie także maksymalny czas, na jaki można zawierać umowy na czas określony. Wyniesie on 33 miesiące. W tym czasie firma będzie mogła zawrzeć z pracownikiem maksymalnie trzy umowy terminowe. Zawarcie czwartego kontraktu lub kontynuowanie pracy po przekroczeniu 33-miesięcznego limitu będzie równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

To najważniejsze propozycje zawarte w rządowym projekcie nowelizacji kodeksu pracy, który trafił już do konsultacji społecznych. Jego celem ma być ograniczenie przypadków nadużywania czasowych kontraktów. Dziś co siódma jest na okres co najmniej pięciu lat, a co czwarta - na co najmniej trzy lata. W ten sposób pracodawcy obchodzą przepisy o umowach na czas nieokreślony,

które gwarantują zatrudnionym większe uprawnienia.

Nowe przepisy ukrócą takie praktyki, ale ich nie wyeliminują. Rząd zostawił bowiem pracodawcom furtkę - jeśli wykażą potrzeby uzasadniające zawieranie terminowych kontraktów, nie będą obowiązywać ich żadne limity.

- Może być to sposób na omijanie prawa - mówi Paweł Śmigieński, ekspert OPZZ.

Co się zmieni

Przewidziane ograniczenie możliwości zatrudnienia czasowego jest znaczące. Obecnie kodeks pracy przewiduje jedynie, że trzecia umowa zawarta na czas określony z tym samym pracownikiem przekształca się w stałą. Wystarczy jednak, aby pomiędzy rozwiązaniem jednej a nawiązaniem kolejnej umowy upłynął co najmniej 1 miesiąc i kontrakty trzeba liczyć od nowa. Po zmianach w stałą umowę będzie przekształcał się czwarty kontrakt zawierany z tym samym pracownikiem, bez względu na przerwy pomiędzy nimi. Dodatkowo będzie obowiązywał wspomniany 33-miesięczny maksymalny okres zatrudnienia.

- Zastosowanie obu ograniczeń jest dobrym rozwiązaniem. Będziemy jednak

postulować skrócenie wspomnianego limitu. Proponowaliśmy, aby trwał on 18 miesięcy i mógł być wydłużony w porozumieniu ze związkami zawodowymi - wskazuje Paweł Śmigieński.

Te ograniczenia znacznie osłabia jednak to, że ich obowiązywanie będzie wyłączone w przypadku zawarcia umowy na zastępstwo, prac sezonowych i dorywczych (obecne ograniczenie też ich nie dotyczy), a także przy zatrudnieniu na okres kadencji i w razie wspomnianych już potrzeb pracodawcy.

- To sprytny zabieg. Z czterech wyjątków trzy są doprecyzowane, a czwarta przesłanka zależy od subiektywnej oceny firmy. To błąd, bo zasadność korzystania z długotrwałego zatrudnienia czasowego powinna wynikać z obiektywnych okoliczności, które da się zweryfikować - uważa prof. Marcin Zieleniecki z Uniwersytetu Gdańskiego, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Podkreśla, że konieczność zgłaszania inspektorowi pracy skorzystania z takiego wyjątku nie będzie miał większego znaczenia. To sądy, a nie Państwowa Inspekcja Pracy weryfikują bowiem zasadność korzystania z długotrwałych kontraktów terminowych.

- Na pewno przyjrzymy się proponowanym rozwiązaniom i ocenimy, czy spełniają one cel wynikający z dyrektywy dotyczącej umów na czas określony, czyli przeciwdziałanie przypadkom nadużywania terminowego zatrudnienia - zapowiada prof. Marcin Zieleniecki.

Niewłaściwą implementację dyrektywy zarzuciła Polska Komisja Europejska (po skardze NSZZ „Solidarność”).

Bez obaw

Ewentualnych zarzutów o brak zgodności nowych rozwiązań z przepisami unijnymi nie obawiają się pracodawcy, którzy oceniają propozycje rządu jako kompromisowe.

- Projekt przewiduje przecież nie tylko wprowadzenie dodatkowego mechanizmu ograniczającego zatrudnienie czasowe, czyli 33-miesięcznego limitu jego trwania, ale też wydłużenie okresów wypowiedzenia umów terminowych - podkreśla dr Monika Gładuch, ekspert Pracodawców RP.

Wprowadzenie drugiej z wymienionych zmian było konieczne, bo 13 marca 2014 r. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia, jaki przysługuje zatrudnionym terminowo w Polsce, dyskry-

enie limitu czasowej pracy

Zmiany w umowach o pracę

TAK JEST

- Firmy mogą zawierać umowy na czas wykonania określonej pracy
- Nie obowiązuje limit czasowy zatrudnienia na czas określony
- Trzecia umowa zawarta na czas określony z tym samym pracownikiem przekształca się w stały kontrakt (o ile między poszczególnymi umowami nie wystąpiła co najmniej miesięczna przerwa)
- Zasada, że trzecia umowa terminowa przekształca się w stałą, nie dotyczy kontraktów zawartych w celu: zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie
- Możliwe jest zawarcie jednej umowy na okres próbny na okres 3 miesięcy
- Wypowiedzieć można tylko umowę terminową zawartą na czas dłuższy niż 6 miesięcy, jeśli strony dopuściły taką możliwość
- Jeśli strony dopuściły możliwość wypowiedzenia umowy terminowej zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi z tygodnie
- Pracodawca nie może jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

TAK BĘDZIE

- Przepisy nie przewidują takiego rodzaju umowy o pracę
- Zatrudnienie na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy
- Czwarta umowa zawarta z tym samym pracownikiem przekształci się w stały kontrakt
- Zasada, że czwarta umowa terminowa przekształca się w stałą, a łączny okres zatrudnienia na czas określony nie może przekroczyć 33 miesięcy, nie dotyczy kontraktów zawartych w celu: zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, wykonywania pracy przez okres kadencji, gdy pracodawca wskaże *obiektywne przyczyny leżące po jego stronie*, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami
- Możliwe jest ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem, jeśli ma być on zatrudniony do wykonywania pracy innego rodzaju
- Każdą umowę o pracę można wypowiedzieć
- Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata
- Pracodawca może jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

minuje ich względem pracujących na stałe. Po zrównaniu okresów wypowiedzenia dla obu tych kategorii pracowników (patrz grafika), zarzut nie będzie już aktualny. Przepisy nadal będą jednak budzić wąt-

pliwości. Zatrudnieni na czas określony wciąż będą bowiem gorzej traktowani, tyle że ze względu na inne zasady zwolnień. Firma musi uzasadnić jedynie wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony i tylko ta-

kie wypowiedzenie skonsultować ze związkami zawodowymi. Rządowy projekt nie rozszerza tych przywilejów na pracowników czasowych.

– Konieczność uzasadniania wypowiedzeń umów termino-

wych zdestabilizowałyby rynek pracy. Propozycje rządu do tego nie doprowadzą – podkreśla dr Monika Gładoch.

Okres przejściowy

Z punktu widzenia pracowników i pracodawców równie istotne jest także to, kiedy nowe rozwiązania wejdą w życie i jakich umów będą dotyczyć. Mają zacząć obowiązywać po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia. Umowy o pracę zawarte na czas określony trwające w dniu wejścia w życie nowelizacji będą objęte już wspomnianym 33-miesięcznym limitem, ale jego bieg ma być liczony od tej daty.

– To nie najlepsze rozwiązanie, bo oznacza, że prawo zadziała wstecz. W momencie zawierania umów limit nie obowiązywał – podkreśla **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat i partner w **Raczkowski i Wspólnicy**.

Jednocześnie kontrakt trwający w momencie wejścia w życie nowelizacji będzie traktowany jako pierwszy z trzech dopuszczalnych. Przepisy określają też zakres obowiązywania ustawy w szczególnych przypadkach (np. nie będzie ona stosowana do umów terminowych trwających w momencie jej wejścia w życie, ale już wypowiedzianych).

Etap legislacyjny

Projekt w konsultacjach społecznych