

PRACA **Zatrudnienie terminowe**

Firmy mogą omijać zakaz stosowania długich umów

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Już w dniu zawarcia niektórych umów o pracę na czas określony mogą być one uznane za stałe kontrakty. Pracodawcy chcą, aby przepisy jasno regulowały tę kwestię.

– Od kiedy zmieniły się zasady zatrudniania na czas określony, dwa razy zastanawiam się, zanim podejmę decyzję o zatrudnieniu pracownika. Może się okazać, że zamiast na trzy lata zatrudniłem kogoś na stałe – mówi Janusz Woś, właściciel firmy Amisto z Łodzi.

Winne temu są niejasne przepisy ustawy anty kryzysowej, które weszły w życie w sierpniu 2009 r. Przewidują, że do końca 2011 r. firmy mogą zatrudniać pracowników na podstawie umów na czas określony przez maksymalnie dwa lata. Nie precyzują jednak, co stanie się w sytuacji, gdy przedsiębiorca zawrze z pracownikiem umowę np. na 2,5 roku.

– Jeśli firma zawrze umowę terminową na czas dłuższy niż 24 miesiące, już w dniu jej zawarcia jest ona z mocy prawa umową na czas nieokreślony – twierdzi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat z kancelarii **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Jednak zdaniem części prawników umowa terminowa zawarta na okres dłuższy niż 24 miesiące przekształca się w umowę stałą dopiero po upływie wspomnianych dwóch lat. Zdaniem prof. Krzysztofa Rączki, dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, rów-

Firmy w pułapce stałych umów

24 miesiące to maksymalny okres pracy w firmie na podstawie kolejnych umów na czas określony

Niejasności w ustawie antykryzysowej

➔ Czy po upływie 24-miesięcznego terminu umowy terminowe przekształcają się w stałe kontrakty

➔ Jaka umowa łączy ich z pracownikami, jeśli zawrą z nimi umowy na czas dłuższy niż dwa lata

Jak pracodawcy mogą uniknąć zatrudnienia pracowników na stałe:

➔ Rezygnować z ich zatrudnienia przed upływem 24-miesięcznego terminu

➔ zawierając z nimi nowe umowy terminowe po upływie trzech miesięcy

Rys. MC

nież taka interpretacja ustawy antykryzysowej jest możliwa. Przepisy te są nieprecyzyjne.

– Będziemy rozmawiać o ich zmianie na najbliższym posiedzeniu Komisji Trójstronnej – mówi Jacek Męcina z PKPP Lewiatan.

Prawo UE nakłada na Polskę obowiązek ograniczenia możliwości zawierania umów na czas określony albo poprzez ustalenie okresu, na jaki można je zawierać, albo przez wskazanie liczby kolejnych umów terminowych, jakie firma może zawrzeć z pracownikiem.

Przepisy ustawy antykryzysowej mogą jednak stwarzać problemy także pracownikom. Zawarty w nich zakaz zatrudnienia (powyżej 24 miesięcy) można bowiem łatwo ominąć. Wystarczy, że pracodawca nie przedłuży pracownikowi umowy zawartej na 24 miesiące. Po upływie trzech miesięcy znów będzie mógł przyjąć go do pracy na podstawie umowy na

czas określony. Zgodnie z ustawą antykryzysową łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony nie może przekraczać 24 miesięcy, ale za kolejną umowę na czas określony uważa się tę zawartą przed upływem trzech miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej. Ten przepis pozostawia furtkę, która ułatwia firmom omijanie zakazu zawierania długotrwałych umów.

– W okresie trzech miesięcy firma może korzystać np. z pracowników tymczasowych – mówi **Bartłomiej Raczkowski**.

Znacznie bardziej ryzykowne byłoby zatrudnienie w tym czasie byłych pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. To niezgodne z kodeksem pracy, który zabrania zastępowania umów o pracę cywilnoprawnymi.

Pisaliśmy o tym

Czasowe umowy o pracę tylko przez 2–4 lata – GP nr 31/2010