

D6

## ZATRUDNIENIE

### Kończą się angaże na czas określony

Firmy niechętnie przedłużają umowy okresowe, a jeśli już, to tylko do końca 2011 roku. Boją się, że później każdy terminowy kontrakt przekształci się w stały



# Kończą się angaże na czas określony

**ZATRUDNIENIE I** Firmy niechętnie przedłużają umowy okresowe, a jeśli już, to tylko do końca 2011 r. Boją się, że później każdy terminowy kontrakt przekształci się w stały

**MARTA GADOMSKA**

Sen z powiek spędza im bowiem obowiązujący od sierpnia 2009 r. pakiet anty kryzysowy (ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, DzU nr 125, poz. 1035 ze zm.). Gdy wchodził w życie, pracodawcy triumfowali, bo ustawodawca odstąpił od kodeksowej zasady, że trzecia umowa na czas określony przekształca się w bezterminową. Umowy terminowe pozwolił

zgodnie z którym trzecia umowa zawarta na czas określony przekształca się w angaż na czas nieokreślony.

- My pierwszą umowę na czas określony zawarliśmy w lipcu 2008 r., a drugą rok później, w lipcu 2009 r. Do trzeciej bezterminowej nie doszło, bo ta była zawierana we wrześniu 2010 r. już za rządów pakietu. Okres obowiązywania tego angażu na czas określony kończy się w marcu 2011 r. - opisuje czytelnik. Zastanawia się, co dalej, bo współpracy z pracownikiem kończyć nie chce, ale taka

umowę o pracę w określonym momencie na trzy miesiące. Pakiet anty kryzysowy dopuszcza taką możliwość, gwarantując, że wówczas okres 24 miesięcy liczy się od początku. To oznacza, że zawarta z kolei czwarta czy piąta umowa okresowa będzie traktowana jako pierwsza. Ale uwaga, takie rozwiązanie nie jest dla każdego. Nie skorzystają z niego firmy, które przez nieuwagę nie przewidziały w terminowych kontraktach możliwości ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oczywiście dotyczy to angażu zawartych na okres dłuższy niż sześć miesięcy.

**• ZDANIEM EKSPERTA**

**Patrycja Zawirska**

prawnik z kancelarii *Raczkowski i Wspólnicy*



Przepisy tzw. pakietu anty kryzysowego ustanowiły maksymalny faktyczny okres pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy (umów) na czas określony. Wynosi on 24 miesiące. Nie ma jednak podstaw, aby twierdzić, że dłuższy kontrakt przekształca się automatycznie w zawarty na czas nieokreślony. Szczególnie że sama ustawa nie przewiduje tego typu sankcji. Takie przekształcenie mogłoby być co najwyżej rozważane po upływie 24 miesięcy od wejścia pakietu anty kryzysowego w życie i jednocześnie takiej samej liczby miesięcy faktycznego zatrudnienia (pracy) na podstawie umowy (umów) na czas określony. Złożenie pozwu o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony jeszcze przed upływem tego okresu jest zdecydowanie przedwczesne. W jednym z postępowań, gdzie nasza kancelaria reprezentowała pracodawcę, pracownik przychylił się do tego stanowiska i wycofał powództwo. ■

” Są zakusy, by obowiązywanie pakietu anty kryzysowego przedłużyć. Jest jednak szansa, by umowy okresowe nie były zawierane w nieskończonej liczbie przez kolejne dwa lata

zawierać do końca 2011 r. w nieskończonej ilości, pod warunkiem że łączny okres zatrudnienia na ich podstawie nie przekroczy 24 miesięcy. Dziś czas trwania wielu takich kontraktów powoli się kończy, a pracodawcy robią wszystko, by nie wpaść w pułapkę bezterminowej współpracy.

## Dobre decyzje

Ich obawy wynikają z tego, że od stycznia 2012 r. przestanie obowiązywać pakiet, a wiążący staje się ponownie art. 25<sup>1</sup> k.p.,

pod „stałą banderą” też go nie interesuje.

Takich przedsiębiorców jest wielu, a rozwiązania dla nich są dwa. Kolejne umowy terminowe powinni zawierać na okres będący dopełnieniem 24-miesięcznego terminu. W przypadku czytelnika na maksymalnie pięć miesięcy, bo dopuszczalny 24-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony należy liczyć od 22 sierpnia 2009 r., tj. od daty, kiedy pakiet wszedł w życie.

Współpracy pod stałą banderą można też uniknąć, rozwiązu-

## Ważny upływ terminu

Niestety, nie wszyscy o tych rozwiązaniach pamiętali. Wielu ponowiło kontrakty, nie zwracając uwagi na dwuletnie ograniczenie.

- Łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony nie może przekraczać dwóch lat. Zasada ta dotyczy także umów zawartych przed wejściem w życie pakietu anty kryzysowego. Można rozważać, czy należy wliczać w okres 24-miesięcznego limitu cały okres ich trwania, czy tylko tę część, która następuje po zawarciu pakietu. Ponadto warto się zastanowić, czy przekroczenie limitu powoduje, że terminowe dotychczas zatrudnienie czasowe przekształca się z mocy prawa w stałe, a jeżeli tak, to kiedy taki skutek występuje - mówi Sławomir Paruch, partner w kancelarii Sołtyśński, Kawecki & Szlęzak.

Więcej wątpliwości dotyczy sytuacji, gdy umowa o pracę na czas określony została zawar-

ta od razu na dłużej niż 24 miesiące. Czy wtedy można uznać, że mimo terminowego kontraktu mamy do czynienia ze stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony? Niektórzy prawnicy twierdzą, że tak, bo przecież zawierając taką umowę, pracodawca z góry narusza ustawowe warunki pakietu anty kryzysowego. Są jednak i przeciwnicy takiego poglądu - patrz ramka. Oni uważają, że przekształcenie w kontrakt bezterminowy można byłoby rozważyć dopiero, gdy upływie okres 24 miesięcy pod rządami pakietu. Trudno przesądzać wcześniej, że zatrudnienie jest stałe, chociażby dlatego że przed upływem dwóch lat może zostać przerwane i warunki uzależniające nabycie prawa do bezterminowych kontraktów nie zostaną w ogóle spełnione.

Gdy pakiet anty kryzysowy wchodził w życie, ostrzegaliśmy pracodawców przed pochopnymi decyzjami. Pisaliśmy, że maksymalny okres zatrudnienia na podstawie

umów terminowych jest krótszy niż sam okres obowiązywania ustawy, a więc i krótszy niż czas zawieszenia kodeksowej zasady przekształcenia trzeciej umowy na czas określony w bezterminową.

## W odpowiednim momencie

Dlatego błędem było zawieranie umów terminowych na czas obowiązywania tego aktu prawnego, tj. od sierpnia 2009 r. do grudnia 2011 r., bo wówczas okres pracy terminowej objął ponad dwa lata (26 miesięcy). Pracodawcy, którzy ten błąd popełnili, chcąc uniknąć konsekwencji przekroczenia 24-miesięcznego okresu karencji, powinni wypowiedzieć umowy o pracę między 1 a 5 sierpnia 2011 r., dzięki temu rozwiążą się one przed 22 sierpnia 2011 r. W przeciwnym razie angaże przekształcą się z terminowych w stałe. ■