

Nowe przepisy lepiej ochronią przed nadużyciami

Prof. Łukasz Pisarczyk Związki zawodowe i pracodawca mogliby uzgadniać maksymalny okres trwania umów na czas określony w danej firmie

Minister pracy zapowiedział w Sejmie, że umowy terminowe z jednym pracodawcą nie będą mogły być dłuższe niż 36 miesięcy. Jak pan ocenia tę propozycję?

Obecnie stosowana konstrukcja ochronna przed nadużywaniem umów na czas określony okazała się nieskuteczna. W wielu przypadkach wykorzystywano je niezgodnie z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, bo jedynym uzasadnieniem dla ich zawarcia było to, aby łatwiej było je wypowiedzieć. Zapowiedziany przez ministra pracy 36-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony wydaje się dosyć długi. Są kraje, gdzie ustawodawca ograniczył go do 24 miesięcy. Jednak z perspektywy celu, jakim jest ochrona zatrudnionych przed długotrwałymi umowami terminowymi, wprowadzenie maksymalnego okresu wydaje się instrumentem bardziej skutecznym od obecnych rozwiązań.

Szytne ograniczenie czasu trwania umów może być niekiedy problemem dla samych pracowników.

Z pewnością da się określić sytuacje, w których uzasadnione byłoby dłuższe zatrudnienie na czas określony niż to proponowane przez resort pracy. Mamy jednak umowę na czas wykonywania określonej pracy, myślę, że ten rodzaj kontraktu nadal będzie w obrocie prawnym. Dzięki niemu możliwe będzie w pewnych przypadkach zatrudnienie dłuższe niż 36 miesięcy. Nie wiemy też, czy rząd nie zapropo-



FOT. WOJTEK GÓRSKI

Prof. Łukasz Pisarczyk, of counsel w **Kancelarii Raczkowski i wspólnicy**

pewnych wyjątków wynikających z charakteru działalności i obiektywnych przesłanek. Takie rozwiązanie byłoby zgodne z unijnymi dyrektywami. Oczywiście, ten katalog wyjątków musiałby być dość wąski i zamknięty.

W propozycjach partnerów społecznych pojawia się pomysł, by na szczeblu zakładu pracy można było negocjować i uzgadniać inny od kodeksowego okres trwania umów na czas określony.

Dobrym rozwiązaniem mogłoby być danie możliwości ukształtowania okresów, na jakie są zawierane umowy terminowe, poprzez autonomiczne decyzje partnerów społecznych na szczeblu zakładu pracy. Oni lepiej znają warunki, w jakich jest świadczona praca. Oczywiście takie rozwiązanie można wprowadzić, gdy o jego zastosowaniu w zakładzie decydują prawdzi-

wi partnerzy społeczni. Nie wyobrażam sobie sytuacji, by decyzję o wydłużeniu okresów trwania kontraktów terminowych mieli podejmować przedstawiciele załogi wyłaniani ad hoc. Uważam, że stroną rozmów powinny być związki zawodowe, a ich efekt stać się elementem układu zbiorowego. Dodatkową korzyścią byłoby więc odświeżenie dialogu na szczeblu zakładu pracy. Niestety, przedstawiciele załogi, którzy nie mają ochrony przed wypowiedzeniem i często rzeczywistego mandatu od pracowników, nie dają gwarancji, że uzgodnione przez nich porozumienia będą zgodne z interesem zatrudnionych.

Wiele umów zostało zawartych na czas dłuższy niż proponowane 36 miesięcy. Czy będą one biegnęły dalej, czy też ustawodawca postanowi, że po jakimś czasie zamienią się w umowy na czas nieokreślony?

Kluczowy będzie cel, jaki ustawodawca chce osiągnąć. Uważam, że ze względu na intencję rządu, jaką jest szybkie ograniczenie nadużyć, zostanie wprowadzone rozwiązanie, zgodnie z którym wszystkie umowy dłuższe zamienią się z mocy prawa w umowy na czas nieokreślony po upływie 36 miesięcy od dnia wejścia w życie nowych przepisów. Oczywiście przepisy retroaktywne mogą budzić emocje, ale już przy ustawie anty kryzysowej ustawodawca zaingerował w status trwających umów terminowych.

Rozmawiał Tomasz Zalewski