

Sąd Najwyższy: czasowe umowy przekształciły się w stałe

Orzeczenie

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Przekroczenie 24-miesięcznego, maksymalnego okresu zatrudnienia wynikającego z ustawy antykryzysowej (obowiązywała od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) było równoznaczne z zawarciem – w sposób dorozumiany – stałego kontraktu. Taki skutek następował w następnym dniu po upływie wspomnianego terminu, jeżeli oczywiście zatrudnienie było kontynuowane. Tak orzekł wczoraj Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów (przy jednym zdaniu odrębnym).

Uchwała SN dotyczy wprowadzie przepisów, które obowiązywały kilka lat temu, lecz w praktyce ma znaczenie także dla obecnie zatrudnionych. Oznacza, że osoby, które przekroczyły 24-miesięczny limit pracy terminowej w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej (liczony najwcześniej od 22 sierpnia 2009 r.) i kontynuują pracę na podstawie umowy czasowej zawartej w wymienionym przedziale, są już zatrudnione na czas nieokreślony. Może to być duża grupa osób, bo na czas określony w Polsce pracuje aż 3,5 mln. Z ubiegłorocznych kontroli inspekcji pracy wynika, że co siódma umowa cza-

sowa jest zawierana na okres ponad pięciu lat, a co czwarta – na co najmniej trzy lata.

Bardziej skomplikowana jest sytuacja pracowników, którzy między 22 sierpnia 2009 r. a 31 grudnia 2011 r. przepracowali na podstawie umów terminowych więcej niż 24 miesiące, ale po upływie tego czasu zawarli z tym samym pracodawcą kolejną umowę terminową. W takiej sytuacji kontrakt czasowy, który po upływie 24 miesięcy przekształcił się w stały, na podstawie podpisanej później umowy znów mógł zmienić się w ten czasowy.

– Zależać to będzie od okoliczności takiego kontraktu. W razie sporu sąd może zbadać,

czy zawarcie terminowej umowy nie było pozorne – wskazuje **Bartłomiej Raczkowski**, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Sędziowie mogą sprawdzać, czy nie służyło to jedynie np. do obchodzenia przepisów o umowach na czas nieokreślony.

W jeszcze innej sytuacji są osoby, które przepracowały 24 miesiące na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, ale następnie ich umowa została wypowiedziana. Jeżeli pracodawca zastosował tryb wypowiedzenia przewidziany dla kontraktów terminowych (do wczorajszej uchwały SN nie było jasne, jaki ma zastoso-

wać), to zwolnił zatrudnionego z naruszeniem przepisów. Skoro umowa przekształciła się w stałą, firma powinna zachować tryb wypowiedzenia przewidziany dla umów na czas nieokreślony (czyli podać przyczynę zwolnienia i zastosować dłuższy niż 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, jeżeli wskazuje na to staż zatrudnionego).

Okres na odwołanie się od takiego bezprawnego wypowiedzenia (7 dni) dla zdecydowanej większości pracowników już dawno minął, ale nie są oni na straconej pozycji. Jeżeli pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia bez swojej winy (a w omawianej sprawie

aż do uchwały SN nie było jasne, czy firma w ogóle złamała przepisy dotyczące wypowiedzenia, a więc czy w ogóle można się odwoływać), sąd pracy może – na jego wniosek – przywrócić mu uchybiony termin.

– Osobom, które są w takiej sytuacji, radzę nie zwlekać z takim wnioskiem – podkreśla **Bartłomiej Raczkowski**.

Po uchwale SN jest już bowiem jasne, czy zatrudnieni mogli się odwoływać od wypowiedzenia.

ORZECZNICTWO

Uchwała Sądu Najwyższego
z 23 września 2014 r., sygn. III PZP 2/14.
www.serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia