

**Limit czasowej pracy
nie powinien działać wstecz.**

Od szczegółów nowelizacji
kodeksu pracy będzie zależeć to,
kiedy terminowe kontrakty prze-
kształcą się w stałe. **B6-7**

Limit czasowej pracy nie

Od szczegółowych postanowień nowelizacji kodeksu pracy będzie zależeć to, kiedy **terminowe kontrakty przekształcą się w stałe**

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Czy firmy nadal będzie obowiązywała zasada, że trzecia umowa terminowa przekształca się w stałą? Czy do takiego przekształcenia będzie dochodzić po przekroczeniu 36-miesięcznego limitu zatrudnienia? Czy nowe rozwiązanie będzie dotyczyć umów, które już są zawarte? Takie wątpliwości będzie musiała rozstrzygnąć rządowa nowelizacja kodeksu pracy, która ma być upubliczniona w najbliższym czasie.

Minister pracy i polityki społecznej zapowiedział, że projekt tych przepisów będzie przewidywał wprowadzenie limitu zatrudnienia na czas określony (rząd chce, by trwał on 36 miesięcy, ale w tej sprawie będzie prowadził konsultacje z partnerami społecznymi). Jeśli ustawodawca nie określi precyzyjnie, jakich kontraktów będzie dotyczyło to rozwiązanie i kiedy dokładnie następuje przekształcenie umów, firmy będą miały takie same problemy jak te, które wyniknęły z ustawy antykrzysowej (obowiązywała ona w okresie 22 sierpnia 2009 r. – 31 grudnia 2011 r.). Przewidywała ona, że zatrudnienie czasowe nie może trwać dłużej niż 24 miesiące, ale nie precy-

zowała skutków przekroczenia tego terminu. Przesądziła o tym dopiero tegeroczna uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów.

Kogo dotyczy

Z punktu widzenia pracowników i pracodawców istotne jest to, jakich kontraktów limit będzie dotyczył.

– Powinien on obejmować tylko umowy zawarte już po wejściu w życie przepisów przewidujących takie ograniczenie. Gdyby miał dotyczyć także tych już obowiązujących w tej dacie, ustawodawca ingerowałby w treść kontraktów, mimo że zostały one przecież zawarte zgodnie z obowiązującymi na dany moment przepisami – uważa dr Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert Konfederacji Lewiatan.

W przypadku ustawy antykrzysowej 24-miesięczny limit należało jednak stosować także wobec kontraktów obowiązujących w momencie jej wejścia w życie.

– Było to rozwiązanie wadliwe. Prawo nie może działać wstecz. Pracodawcy, którzy obecnie podpisują umowy terminowe, muszą się liczyć z tym, że zawarcie trzeciego takiego kontraktu oznacza, że łączy ich już z pracownikiem umowa na czas nieokreślony.

Takie obostrzenie już bowiem obowiązuje. Limit 36 miesięcy nie powinien ich dotyczyć – uważa **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat, partner w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Grażyna Spytek-Bandurska wskazuje, że duże problemy mieliby np. pracodawcy, którzy wykonują już długotrwałe, ale jednorazowe kontrakty.

– W ich przypadku umowy – zawarte zgodnie z wolą obu stron na realizację danego projektu – nie powinny się przekształcać – dodaje.

Trzeba jednak brać pod uwagę, że jeśli nowe rozwiązanie nie będzie dotyczyć umów trwających w momencie jego wejścia w życie, firmy będą starały się je omijać. Wystarczy, że tuż przed datą, od której obowiązuje limit, podpiszą z pracownikami umowy na czas określony, np. na pięć lat. Oczywiście w takim przypadku pracownik może kwestionować taki kontrakt i domagać się przed sądem ustalenia, że łączy ich już umowa na czas określony (pewny korzystniejszy rozstrzygnięcia jednak być nie może).

– Sądzę, że jeśli porozumie się co do czasu trwania samego limitu, ustalimy też przepisy przejściowe dotyczące jego wprowadzania w ży-

cie – podsumowuje Paweł Śmięgielski, ekspert OPZZ.

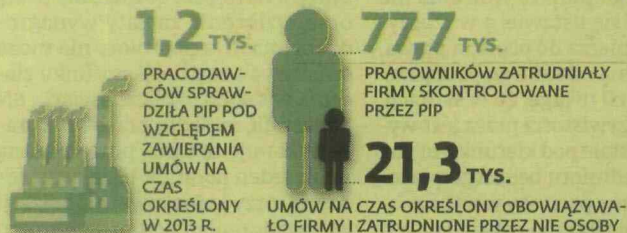
Kiedy się przekształca

Ważnym rozwiązaniem jest także jasne określenie, kiedy na podstawie nowych przepisów dochodzi do przekształcenia umowy terminowej w stałą. Ustawa antykrzysowa w tym zakresie była nieprecyzyjna. Prawnicy szybko podzielili się więc na dwa obozy. Część uważała, że do przekształcenia czasowego kontraktu dochodzi już w momencie podpisania umowy na czas określony dłuższy niż 24 miesiące. Inni wskazywali, że dojdzie do tego dopiero w razie kontynuowania zatrudnienia po przepracowaniu dwóch lat w firmie (na czasowym kontrakcie). Rozbieżność taka pojawiła się nawet w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dlatego 23 września 2014 r. SN podjął uchwałę w składzie siedmiu sędziów, która ostatecznie przesądziła, że umowy przekształcały się – w sposób dorozumiany – dopiero po przepracowaniu wspomnianych 24 miesięcy (jeśli praca była kontynuowana, sygn. III PZP 2/14). Orzeczenie to może być wskazówką dla ustawodawcy przy tworzeniu przepisów dotyczących 36-miesięcznych limitów.

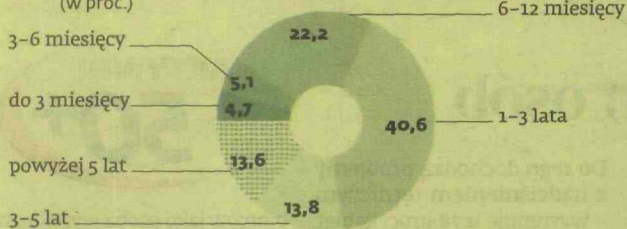
powinien działać wstecz

Nadużywanie czasowych kontraktów

W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy po raz pierwszy kompleksowo sprawdziła wykorzystanie umów o pracę na czas określony.



Umowy na czas określony według czasu trwania (w proc.)



Fot. Shutterstock

- W nowych przepisach można wprost określić, kiedy dojdzie do przekształcenia umów - podkreśla **Bartłomiej Raczkowski**.

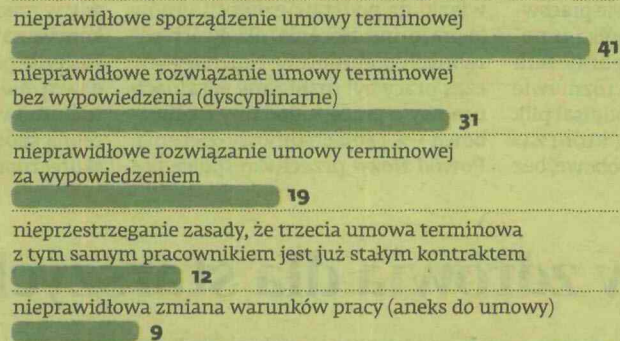
Kolejną istotną kwestią jest to, czy po wprowadzeniu limitu czasowego zatrudnienia nadal będzie obowiązywać także wspomniana zasada, zgodnie z którą podpisanie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem jest równoznaczne z zawarciem stałego kontraktu, o ile przerwa między rozwiązaniem jednej a nawiązaniem kolejnej nie przekroczyła jed-

nego miesiąca (art. 25¹ k.p.). W ubiegłym miesiącu minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz zapowiedział zachowanie tego rozwiązania, przy czym zwrócił uwagę na to, że 1-miesięczny okres przerwy jest krótki i umożliwi obchodzenie przepisów o przekształceniu kontraktów.

- Nie zdziwiłbym się, gdyby po prostu zmodyfikowano art. 25¹. Przewidywałby on, że podpisanie trzeciej umowy terminowej jest równoznaczne z zawarciem stałej, jednak samo zatrudnienie na czas okre-

Najczęstsze naruszenia przepisów dotyczących umów terminowych

(w proc. wg odsetka pracodawców naruszających regulacje)



! Rząd pracuje nad nowelizacją przepisów, która ograniczy możliwość zawierania długotrwałych umów na czas określony

ślony nie może przekraczać 36 miesięcy - uważa **Bartłomiej Raczkowski**.

Jego zdaniem w takim przypadku należałoby jednak także wskazać wyjątki od obowiązywania 36-miesięcznego limitu (np. że nie wlicza się do niego poprzedniego okresu zatrudnienia w firmie, jeśli między jego zakończeniem i zawarciem kolejnej umowy upłynęło np. pół roku lub rok).

Obowiązywaniu obu rodzajów obostrzeń (limitu czasowego i powtarzalności kontraktów) sprzeciwiają się pracodawcy.

- Wielu przedsiębiorców korzysta z krótkich, powtarzalnych kontraktów w razie sezonowego zapotrzebowania na pracę. Przepisy nie powinny ignorować ich potrzeb - wskazuje dr Grażyna Spytek-Bandurska.

Takie rozwiązanie popierają za to związkowcy.

- Uniemożliwi ono podpisywanie w okresie 36 miesięcy nawet kilkudziesięciu krótkotrwałych umów tylko po to, aby mieć pełną swobodę w przedłużaniu zatrudnienia lub rezygnacji z niego - mówi Paweł Śmigalski.