

Limit czasowej pracy do obejścia. Zatrudnienie na czas określony nie będzie mogło trwać dłużej niż 33 miesiące. Limit nie obejmuje jednak firm, które powołują się na potrzeby wynikające z działalności. **B6-7**

Będzie sposób na obchodz

Zatrudnienie **terminowe będzie mogło trwać maksymalnie 33 miesiące.**

Limit nie obejmie jednak firm, które powołają się na uzasadnione potrzeby

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

3,5 mln osób pracujących obecnie na czas określony zyska stabilniejsze warunki zatrudnienia. Okresy wypowiedzenia ich umów zostaną zrównane z tymi obowiązującymi stałe kontrakty. W zależności od stażu pracy będą wynosić od 2 tygodni do nawet 3 miesięcy. Ograniczony zostanie także maksymalny czas, na jaki można zawierać umowy na czas określony. Wyniesie on 33 miesiące. W tym czasie firma będzie mogła zawrzeć z pracownikiem maksymalnie trzy umowy terminowe. Zawarcie czwartego kontraktu lub kontynuowanie pracy po przekroczeniu 33-miesięcznego limitu będzie równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

To najważniejsze propozycje zawarte w rządowym projekcie nowelizacji kodeksu pracy, który trafił już do konsultacji społecznych. Jego celem ma być ograniczenie przypadków nadużywania czasowych kontraktów. Dziś co siódma taka umowa zawierana jest na okres co najmniej pięciu lat, a co czwarta – na co najmniej trzy lata. W ten sposób pracodawcy obchodzą przepis o umowach na czas nieokreślony,

które gwarantują zatrudnionym większe uprawnienia.

Nowe przepisy ukróć takie praktyki, ale ich nie wyeliminują. Rząd zostawił bowiem pracodawcom furtkę – jeśli wykażą potrzeby uzasadniające zawieranie terminowych kontraktów, nie będą obowiązani żaden limit.

– Może być to sposób na omijanie prawa – mówi Paweł Śmigieński, ekspert OPZZ.

Co się zmieni

Przewidziane ograniczenie możliwości zatrudnienia czasowego jest znaczące. Obecnie kodeks pracy przewiduje jedynie, że trzecia umowa zawarta na czas określony z tym samym pracownikiem przekształca się w stałą. Wystarczy jednak, aby pomiędzy rozwiązaniem jednej a nawiązaniem kolejnej umowy upłynął co najmniej 1 miesiąc i kontrakty trzeba liczyć od nowa. Po zmianach w stałą umowę będzie przekształcał się czwarty kontrakt zawierany z tym samym pracownikiem, bez względu na przerwy pomiędzy nimi. Dodatkowo będzie obowiązywał wspomniany 33-miesięczny maksymalny okres zatrudnienia.

– Zastosowanie obu ograniczeń jest dobrym rozwiązaniem. Będziemy jednak

postulować skrócenie wspomnianego limitu. Proponowaliśmy, aby trwał on 18 miesięcy i mógł być wydłużony w porozumieniu ze związkami zawodowymi – wskazuje Paweł Śmigieński.

Te ograniczenia znacznie osłabia jednak to, że ich obowiązywanie będzie wyłączone w przypadku zawarcia umowy na zastępstwo, prac sezonowych i dorywczych (obecne ograniczenie też ich nie dotyczy), a także przy zatrudnieniu na okres kadencji i w razie wspomnianych już potrzeb pracodawcy.

– To sprytny zabieg. Z czterech wyjątków trzy są doprecyzowane, a czwarta przesłanka zależy od subiektywnej oceny firmy. To błąd, bo zasadność korzystania z długotrwałego zatrudnienia czasowego powinna wynikać z obiektywnych okoliczności, które da się zweryfikować – uważa prof. Marcin Zieleniecki z Uniwersytetu Gdańskiego, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Podkreśla, że konieczność zgłaszania inspektorowi pracy skorzystania z takiego wyjątku nie będzie miał większego znaczenia. To sądy, a nie Państwowa Inspekcja Pracy weryfikują bowiem zasadność korzystania z długotrwałych kontraktów terminowych.

– Na pewno przyjrzymy się proponowanym rozwiązaniom i ocenimy, czy spełniają one cel wynikający z dyrektywy dotyczącej umów na czas określony, czyli przeciwdziałanie przypadkom nadużywania terminowego zatrudnienia – zapowiada prof. Marcin Zieleniecki.

Niewłaściwą implementację dyrektywy zarzuciła Polsce Komisja Europejska (po skardze NSZZ „Solidarność”).

Bez obaw

Ewentualnych zarzutów o brak zgodności nowych rozwiązań z przepisami unijnymi nie obawiają się pracodawcy, którzy oceniają propozycje rządu jako kompromisowe.

– Projekt przewiduje przecież nie tylko wprowadzenie dodatkowego mechanizmu ograniczającego zatrudnienie czasowe, czyli 33-miesięcznego limitu jego trwania, ale też wydłużenie okresów wypowiedzenia umów terminowych – podkreśla dr Monika Gładoch, ekspert Pracodawców RP. Wprowadzenie drugiej z wymienionych zmian było konieczne, bo 13 marca 2014 r. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia, jaki przysługuje zatrudnionym terminowo w Polsce, dyskry-

enie limitu czasowej pracy

Zmiany w umowach o pracę

TAK JEST

- Firmy mogą zawierać umowy na czas wykonania określonej pracy
- Nie obowiązuje limit czasowy zatrudnienia na czas określony
- Trzecia umowa zawarta na czas określony z tym samym pracownikiem przekształca się w stały kontrakt (o ile między poszczególnymi umowami nie wystąpiła co najmniej miesięczna przerwa)
- Zasada, że trzecia umowa terminowa przekształca się w stałą, nie dotyczy kontraktów zawartych w celu: zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie
- Możliwe jest zawarcie jednej umowy na okres próbny na okres 3 miesięcy
- Wypowiedzieć można tylko umowę terminową zawartą na czas dłuższy niż 6 miesięcy, jeśli strony dopuściły taką możliwość
- Jeśli strony dopuściły możliwość wypowiedzenia umowy terminowej zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie
- Pracodawca nie może jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

TAK BĘDZIE

- Przepisy nie przewidują takiego rodzaju umowy o pracę
- Zatrudnienie na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy
- Czwarta umowa zawarta z tym samym pracownikiem przekształci się w stały kontrakt
- Zasada, że czwarta umowa terminowa przekształca się w stałą, a łączny okres zatrudnienia na czas określony nie może przekroczyć 33 miesięcy, nie dotyczy kontraktów zawartych w celu: zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, wykonywania pracy przez okres kadencji, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami
- Możliwe jest ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem, jeśli ma być on zatrudniony do wykonywania pracy innego rodzaju
- Każdą umowę o pracę można wypowiedzieć
- Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata
- Pracodawca może jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

wych zdestabilizowałaby rynek pracy. Propozycje rządu do tego nie doprowadzą – podkreśla dr Monika Gładoch.

Okres przejściowy

Z punktu widzenia pracowników i pracodawców równie istotne jest także to, kiedy nowe rozwiązania wejdą w życie i jakich umów będą dotyczyć. Mają zacząć obowiązywać po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia. Umowy o pracę zawarte na czas określony trwające w dniu wejścia w życie nowelizacji będą objęte już wspomnianym 33-miesięcznym limitem, ale jego bieg ma być liczony od tej daty.

– To nie najlepsze rozwiązanie, bo oznacza, że prawo zadziała wstecz. W momencie zawierania umów limit nie obowiązywał – podkreśla **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat i partner w **Raczkowski i Wspólnicy**.

Jednocześnie kontrakt trwający w momencie wejścia w życie nowelizacji będzie traktowany jako pierwszy z trzech dopuszczalnych. Przepisy określają też zakres obowiązywania ustawy w szczegółowych przypadkach (np. nie będzie ona stosowana do umów terminowych trwających w momencie jej wejścia w życie, ale już wypowiedzianych).

minuje ich względem pracujących na stałe. Po zrównaniu okresów wypowiedzenia dla obu tych kategorii pracowników (patrz grafika), zarzut nie będzie już aktualny. Przepisy nadal będą jednak budzić wątpliwości.

Zatrudnieni na czas określony wciąż będą bowiem gorzej traktowani, tyle że ze względu na inne zasady zwolnień. Firma musi uzasadnić jedynie wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony i tylko ta-

kie wypowiedzenie skonsultować ze związkami zawodowymi. Rządowy projekt nie rozszerza tych przywilejów na pracowników czasowych.

– Konieczność uzasadniania wypowiedzeń umów termino-