

## **KONTROLE**

**Inspektor sprawdzi za długie umowy.** Jeśli nie będzie przesłanek zawarcia terminowej umowy o pracę na ponad 33 miesiące, inspekcja pracy zażąda bezterminowego angażu. ➔C5

# Inspektor sprawdzi za długie umowy

**KONTROLE** | Jeśli nie będzie przesłanek zawarcia terminowej umowy o pracę na ponad 33 miesiące, inspekcja pracy zażąda bezterminowego angażu.

## MATEUSZ RZEMEK

Państwowa Inspekcja Pracy zabrała głos w sprawie najnowszej nowelizacji kodeksu pracy, która rewolucjonizuje zasady zatrudnienia ponad 2 mln osób na terminowych umowach o pracę. Obecnie zatrudnienie terminowe w jednej firmie nie może przekroczyć łącznie 33 miesięcy na nie więcej niż trzech umowach.

Główny inspektor pracy deklaruje, że PIP będzie pilnowała, by pracodawcy nie nadużywali przewidzianego w nowych przepisach wyjątku od tej zasady. Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 kodeksu pracy tym ograniczeniem nie musi się przejmować praco-

dawca, który wskaże obiektywne przyczyny stosowania dłuższych umów. Pod karą grzywny powinien jednak poinformować Państwową Inspekcję Pracy o zawarciu takiej umowy.

- Dobrym przykładem takiego uzasadnionego zatrudnienia na okres dłuższy niż dozwolone 33 miesiące jest rozpoczęcie przez firmę projektu, który z założenia ma trwać pięć lat - tłumaczy **Piotr Wojciechowski z kancelarii Raczkowski, Paruch**.

## Co może inspektor

Powstały jednak wątpliwości, jakie są uprawnienia PIP. Czy inspektorzy tylko odnotują takie informacje od praco-

dawców, czy też zweryfikują je merytorycznie?

Ze stanowiska głównego inspektora pracy wynika, że kontrolerzy PIP będą mieli wręcz obowiązek sprawdzenia, czy są obiektywne przesłanki stosowania terminowej umowy o pracę dłuższej niż 33 miesiące. Gdy inspektor stwierdzi, że przesłanek nie ma, wystąpi do pracodawcy o zmianę umowy na bezterminową. Jeśli to nie pomoże, spór zostanie rozstrzygnięty przez sąd.

- Ustawodawca nie wyposażył PIP w żadne dodatkowe uprawnienia, więc złożenie pozwu do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony to jedyne, co może zrobić w takim przypadku inspektor - zauważa

Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP. - Być może w takich sprawach sędziowie będą częściej uwzględniali wnioski PIP, ale dotychczas pozwy o ustalenie istnienia stosunku pracy kończyły się częściej przegraną PIP - dodaje.

## Nowe uprawnienia

Już niedługo wszystko może się jednak zmienić. PIP we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowuje bowiem projekt zmian rozszerzających uprawnienia inspektorów pracy w czasie kontroli. Chodzi o wyposażenie ich w możliwość zmieniania kontraktu cywilnoprawnego na etat czy

## OPINIA

Roman Giedrojc

główny inspektor pracy



DLA „RZ”

KRZYSZTOF BRKŁODOWSKI

Zgodnie z naszą interpretacją nowych przepisów inspektor pracy, który otrzyma informację o stosowaniu umów na czas określony dłuższy niż 33 miesiące, będzie miał obowiązek sprawdzić, czy pracodawca działa zgodnie z prawem. Jeśli się okaże, że nie ma uzasadnionych przesłanek wydłużenia takiego zatrudnienia, inspektor wystąpi do pracodawcy o zawarcie z pracownikiem umowy na czas nieokreślony. Jeśli to nie pomoże, złożymy na rzecz pracownika pozew do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosowanie tego przepisu będzie rodziło wiele wątpliwości i niepotrzebnie pochłaniało czas inspektorów. Uważam, że powinien zostać jak najszybciej wykreślony z kodeksu pracy.

terminowej umowy o pracę na bezterminową decyzją administracyjną.

Wszystko wskazuje, że zmiany mogą wejść w życie jeszcze w tym roku. Gdy PIP

zyska nowe uprawnienia, to pracodawca będzie musiał udowodnić przed sądem, że miał prawo stosować inną umowę, niż wymagał od niego inspektor. ©©