

Bez zonglerki w angażach



JAKUB USTALOWSKI

• PIOTR WOJCIECHOWSKI
ADWOKAT, OF COUNSEL
RACZKOWSKI PARUCH

Na jakie zmiany muszą się przygotować pracodawcy opierający zatrudnienie na umowach terminowych?

Piotr Wojciechowski: Najnowsza nowelizacja kodeksu pracy „uszczelnia” zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony. Wprowadza dwa zasadnicze mechanizmy ograniczające długość trwania

takiego zatrudnienia. Pierwszy z nich, znany już wcześniej, zakłada, że liczba zawartych umów o pracę na czas określony nie będzie mogła być większa niż trzy. Nie wlicza się tu umowy o pracę na okres próbny. Zatem kolejność zawierania umów będzie mogła wyglądać następująco: pierwsza na okres próbny, a następnie trzy na czas określony, co w sumie daje cztery terminowe umowy o pracę. Ale to nie wszystko. Pojawił się bowiem kolejny mechanizm limitujący czas zatrudnienia terminowego – tej samej osoby dany pracodawca nie będzie mógł zatrudniać na podstawie takich umów łącznie dłużej niż 33 miesiące (tj. dwa lata i dziewięć miesięcy). Zatrudnienie na podstawie czwartej umowy na czas określony lub nawet na dzień dłużej niż 33 miesiące spowoduje z mocy prawa zatrudnienie na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Lepiej się zatem nie pomylić.

A jeśli strony w przeszłości łączyła już tryletnia umowa czasowa, czy nie będzie można zawrzeć ponownie umowy na czas określony?

Oba mechanizmy limitujące – tj. liczba zawieranych umów oraz łączna długość ich trwania – jest maksymalna. Nowe prawo nie przewiduje żadnych możliwości ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie umów terminowych po wyczerpaniu obu limitów, bez względu na długość przerwy w zatrudnieniu.

Czyli dotychczasowa praktyka omijania art. 25¹ k.p., polegająca na przymyślnym umów o pracę cywilnymi kontraktami, zostanie skutecznie wyeliminowana?

Tak. Znika bowiem dotychczas obowiązujący mechanizm, że po miesiącu niezatrudniania pracownika na podstawie umowy o pracę otwiera się możliwość kolejnego „liczenia” umów terminowych. Zresztą takie rozwiązanie w dość prosty sposób mogło prowadzić do

nadużyć. Po zmianie przepisów wyczerpanie limitu trzech umów terminowych lub 33 miesięcy zatrudnienia na ich podstawie spowoduje, że w grę będzie wchodzić wyłączenie zatrudnienia bezterminowe. Ewentualnie, w drodze wyjątku, kolejne zatrudnienie na podstawie umowy na okres próbny, pod warunkiem, że upłynęły trzy lata od ostatniego zatrudnienia lub zmienił się charakter wykonywanej pracy.

Pracodawca, który po zmianach zawrze kilkuletnią umowę terminową, będzie musiał o tym fakcie poinformować inspekcję pracy. Jakie dane powinny się znaleźć w takiej informacji, aby była prawnie skuteczna?

Jeśli pracodawca zawrze kilkuletnią umowę na czas określony mającą trwać dłużej niż 33 miesiące i nie będzie to np. umowa na zastępstwo (np. na czas 35-miesięcznego urlopu wychowawczego innego podwładnego) czy na okres kadencji (np. członek zarządu spółki handlowej),

lecz umowa terminowa zawarta z przyczyn obiektywnych dotyczących pracodawcy, to szef będzie musiał poinformować o tym fakcie swój inspektorat pracy. Przepisy nakładają taki obowiązek wtedy, gdy umowa terminowa jest zawierana z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a jej zawarcie służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności jej zawarcia. Taki sam obowiązek ciąży na pracodawcy, który proponuje kolejną, np. czwartą, umowę terminową z „przyczyn obiektywnych”. Informacja pisemna lub elektroniczna skierowana do PIP będzie musiała zawierać precyzyjną przyczynę zawarcia takiej umowy, np. długość trwania projektu, do którego został zatrudniony pracownik, i dostarczona inspekcji w ciągu pięciu dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Jakie mogą być konsekwencje niewywiązania się z tego obowiązku – powództwo inspektora o ustalenie bezterminowego zatrudnienia, mandaf karny?

Zmianie uległo brzmienie art. 281 k.p. Zgodnie z dodanym pkt 1a tego przepisu niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia, w terminie pięciu dni roboczych od dnia zawarcia umowy, będzie zagrożone karą grzywny do 30 000 zł. Nie ma również przeszkód prawnych, aby inspektor pracy stał się pełnomocnikiem pracownika w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z art. 465 § 1 k.p.c. pełnomocnikiem pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy może być również inspektor pracy. ©©

– rozmawiała Anna Abramowska