

Zmiany w umowach na czas określony - szczegóły (cz. 1)



Od 22 lutego weszła w życie obszerna nowelizacja kodeksu pracy. Zmiana ma powszechny charakter co oznacza, że dotyczy pracowników zatrudnionych w każdej branży i bez względu na wielkość pracodawcy. Chodzi o ograniczenie nadużywania umów na czas określony.

Docelowo, maksymalnie po 33 miesiącach, licząc od dnia 22 lutego, pracownicy powinni otrzymać umowy na czas nieokreślony. Taki rodzaj zatrudnienia jest dla pracowników najkorzystniejszy. Skąd tak propracownicze zmiany? Otóż w 2013 r. Komisja Europejska wszczęła wobec Polski oficjalne postępowania na skutek skargi NSZZ Solidarność ponieważ uznała, że jako kraj naruszamy przepisy dyrektywy 99/70/WE. Ta nowelizacja jest typowym przykładem tzw. wykładni pronijniej. Polski kodeks pracy musi zawierać przepisy na poziomie co najmniej wskazanym w dyrektywie. Do tej pory nie wszystkie regulacje odpowiadały unijnym standardom. Przede wszystkim zarzucano im, że przyjęte rozwiązania nie chronią pracowników a wręcz zachęcają do zawierania długoletnich umów na czas określony i obchodzenia przepisów.

33 miesiące i bez przerwy

Kłopotów w praktyce było z umowami terminowymi wiele. Zdarzały się umowy na 9 czy 15 lat z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Obecnie art. 25(1) kodeksu pracy został znowelizowany w sposób fundamentalny. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Czwarta umowa i trwająca powyżej 33 miesięcy spowoduje już zatrudnienie bezterminowe. Ponadto, nie będzie obowiązywała dotychczasowa regulacja, która pozwalała wielokrotnie zawierać umowy terminowe, jeśli między umowami wprowadzono co najmniej miesięczną przerwę. Wystarczyło 31 dni przerwy niezależnie od tego, ile faktycznie dni liczył dany miesiąc kalendarzowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r. I PKN 512/99, OSNP 2001/13/439) i maksymalny limit umów na czas określony liczony był od nowa.

Aneksy to kolejne umowy

Ustawodawca uznał, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy (aneks do umowy) uważane będzie za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony. A gdyby aneks pojawił się przykładowo przy trzeciej umowie, to konsekwentnie należałoby uznać, że doprowadzi do zatrudnienia bezterminowego. Regulacja ta nie ma jednak zastosowania do umowy na okres próbny. Ta generalnie może zostać zawarta tylko raz, na okres do 3 miesięcy, na dany rodzaj pracy. Ewentualnie dopuszczalne jest ponowne zawarcie umowy na okres próbny do tego samego rodzaju pracy, ale po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej. W każdym razie ten wyjątkowy przypadek może zostać zastosowany tylko jeden raz u jednego pracodawcy w stosunku do tego samego pracownika.

Nadzór inspektora pracy nad obiektywnymi przyczynami

Wyjątkowo limit 33 miesięcy i trzech umów nie będzie miał zastosowania. Tak będzie w czterech przypadkach, czyli w razie: 1) zatrudnienia w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) zatrudnienia w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) zatrudnienia w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) wskazania przez pracodawcę obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Można więc powiedzieć, że ustawodawca nie zamyka całkowicie drogi do dłuższego stosowania umowy lub umów na czas określony, a także

zawierania ich w liczbie większej niż trzy. W praktyce okaże się czy przepisy będą znowu obchodzone przez nadużywanie powyższych wyjątków. Największe obawy wzbudzają tzw. obiektywne przyczyny, ponieważ nie są w żaden sposób zdefiniowane. Jednak pewien mechanizm ochronny został w kodeksie pracy zagwarantowany. Pracodawca zawierający z pracownikami umowy na czas określony uzasadnione obiektywnymi przyczynami ma obowiązek zgłosić takie umowy do inspekcji pracy (art. 25(1) § 5). Wydaje się, że konieczność zawiadomienia inspekcji będzie działała odstrasżająco, bo zgłoszona przyczyna zawsze może zostać poddana kontroli. Pracodawca ma 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy na zawiadomienie okręgowego inspektora pracy.

Kadencja działacza związkowego

Pewne wątpliwości wywołała regulacja, która pozornie dotyczy kadencyjnych działaczy związkowych. Rzecz w tym, że po nowelizacji jest możliwość wielokrotnego zawierania umów na czas określony w stosunku do pracowników zatrudnianych na okres kadencji. Uspokajam. Nie chodzi o działaczy związkowych pełniących z wyboru funkcje w związkach zawodowych. Ustawodawcy chodziło o kadencję, która bezpośrednio wiąże się z wykonywaniem pracy w tym okresie, a to oznacza, że przepis dotyczy przede wszystkim zatrudnienia w spółkach prawa handlowego.

Dr Ewa Podgórska-Rakiel to starszy specjalista, Zespół Prawny KK NSZZ Solidarność.